

## LEGAL UPDATE

### **Werkgeversaansprakelijkheid voor psychisch letsel: kenbaarheid vereist**

Datum: 2 oktober 2017

Al eerder publiceerde Petra klein Gunnewiek een [Legal Update](#) over aansprakelijkheid van werkgevers voor pesten op de werkvloer. Zij concludeerde dat over het algemeen kan worden aangenomen dat de werkgever pas gehouden is (specifieke) maatregelen te nemen wanneer hij bekend is met het pestgedrag of daarmee bekend had horen te zijn. Datzelfde geldt wanneer de psychische klachten worden veroorzaakt door overbelasting. Denk bijvoorbeeld aan een burn-out. Rechtspraak over dit onderwerp is schaars en daarom is het interessant om op te merken dat er het afgelopen half jaar toch meerdere uitspraken zijn geweest over dit onderwerp, waarin wederom de kenbaarheid van het risico en een actieve houding van de werknemer een grote rol spelen.

Zo oordeelde het [Gerechtshof Amsterdam](#) bij arrest van 4 april 2017 dat door de werknemer onvoldoende naar voren is gebracht dat het voor de werkgever kenbaar was dat hij structureel werd overbelast en dat dit zonder het nemen van maatregelen tot schade zou kunnen lijden. De werknemer is in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat hij op voldoende klemmende wijze heeft geklaagd bij de werkgever over de overbelasting. Ook de [Rechtbank Den Haag](#) verwacht een actieve houding van de werknemer. Een werkgever mag ervan uitgaan dat zijn werknemers over een normale psychische weerstand beschikken, zo oordeelde de rechtbank in haar uitspraak van 31 augustus 2017. Indien dit niet het geval is en bij de werknemer een verhoogd risico op psychisch letsel bestaat, dient de werknemer dit aan de werkgever kenbaar te maken. Pas als dat risico voor de werkgever kenbaar was of kenbaar had behoren te zijn, rust volgens de rechtbank op de werkgever een zorgplicht ter voorkoming van psychisch letsel en dient de werkgever maatregelen te nemen. Dat was niet het geval en de vordering van de werknemer werd afgewezen.

In tegenstelling tot bovengenoemde uitspraken was in de uitspraak van de [Rechtbank Rotterdam](#) van 8 juni 2017 wel kenbaar voor de werkgever dat de werknemer een hoge werkdruk ervoer. Omdat de werkgever de (psychische) klachten van werknemer heeft onderkend en serieus heeft genomen, alsmede voldoende maatregelen heeft getroffen om mogelijke schade bij de werknemer te voorkomen, oordeelde de rechtbank dat de werkgever aan de op hem rustende zorgplicht heeft voldaan.

Uit de hierboven aangehaalde uitspraken kan worden opgemaakt dat op de werkgever pas een (specifieke) zorgplicht rust om maatregelen ter voorkoming van psychisch letsel te treffen, wanneer het risico op psychisch letsel voor de werkgever kenbaar was. Dit betekent dat de werknemer de werkgever op de hoogte dient te brengen van een verhoogd risico op psychisch letsel en/of van de problemen die de werknemer op de werkplek ondervindt.

Ter afsluiting is het nog goed om te vermelden dat zowel in het arrest van het Gerechtshof Amsterdam als in de uitspraak van de Rechtbank Rotterdam is geoordeeld dat de 'arbeidsrechtelijke omkeringsregel' niet kan worden toegepast. Dit is volgens beide gerechtelijke instanties met name gelegen in het feit dat psychisch letsel in het algemeen door veel omstandigheden kan ontstaan en sterk individueel bepaald is, waardoor het verband tussen het psychisch letsel en de arbeidsomstandigheden te onzeker en onbepaald is.

Dit is een Legal Update van Lisan Homan.

Voor meer informatie:

Lisan Homan  
+31 30 25 95 726  
[lisanhoman@vbk.nl](mailto:lisanhoman@vbk.nl)