

## RECHTSPRAAK

***Verband tussen burn-out van werknemer en arbeidsomstandigheden is te onzeker en te onbepaald, zodat voor het vermoeden van causaal verband geen plaats is. Aan werknemer komt geen beroep op arbeidsrechtelijke omkeringsregel toe. Werkgever heeft aan zorgplicht voldaan.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2000 in dienst bij SBM Schiedam B.V. (hierna: SBM), laatstelijk in de functie van Gas Constultant (SBM houdt zich bezig met de productie van installaties voor de productie en opslag van olie- en gasproducten). Werknemer vloog regelmatig voor zijn werk, zowel binnen Europa als intercontinentaal. In de periode van 2007 tot en met 2014 is werknemer diverse malen uitgevallen wegens lichamelijke en/of psychische klachten. Sinds 22 juni 2015 is werknemer volledig arbeidsongeschikt. In maart 2017 heeft QS Gezondheidsmanagement naar aanleiding van een belastbaarheidsonderzoek bij werknemer gerapporteerd dat werknemer een chronische aandoening heeft en dat zijn beperkingen als duurzaam moeten worden gezien. SBM heeft op enig moment, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 april 2018, onder toekenning van een transitievergoeding ten bedrage van € 141.256,14 bruto. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat SBM niet jegens hem heeft gehandeld zoals van haar verwacht mag worden op grond van artikel 7:658 BW en dat SBM aansprakelijk is voor alle schade die werknemer als gevolg daarvan heeft geleden en zal lijden. Werknemer verwijt SBM kort gezegd dat zij hem heeft blootgesteld aan stelselmatige overbelasting door overschrijding van de werktijden in de periode van 2001 tot en met 2006, zo stelt hij. Ook daarna bleef de werkdruk van werknemer, ondanks signalen, onverminderd hoog. Dit alles heeft geleid tot de burn-out van werknemer en uiteindelijk tot zijn definitieve uitval. Vanwege de schending van veiligheidsnormen en het feit dat SBM onvoldoende maatregelen heeft getroffen om werknemer tegen de burn-out te beschermen, doet werknemer een beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel.

*Oordeel**Werkomstandigheden*

Uit de door werknemer overgelegde stukken blijkt dat in de periode van 2001 t/m 2006 sprake was van structureel overwerk. Duidelijk is (daarmee) dat de werkdruk van werknemer onverminderd hoog was in die periode, niet alleen door het hoge aantal uren, maar ook door de vele reisen en de daarbij behorende jetlags. In de periode van 2007 tot oktober 2011

is werknemer verschillende keren voor langere tijd uitgevallen door ziekte. Na zijn terugkeer in april 2007 maakte hij aanzienlijk minder overuren. Vanaf juni 2008 zijn er geen overuren meer gemaakt. Van een structurele overbelasting in deze periode is niet gebleken. Al met al is structureel overwerk alleen ten aanzien van 2001 tot en met 2006 komen vast te staan.

#### *Causaliteit tussen burn-out en werkomstandigheden*

De vraag is vervolgens of dit structurele overwerk en de wijze waarop werknemer tegen die achtergrond door SBM is belast tijdens zijn dienstverband, hebben geleid tot de burn-out van werknemer en zijn definitieve uitval in 2015. De kantonrechter neemt bij de beantwoording van deze vraag in aanmerking dat psychische klachten zoals een burn-out doorgaans multifactorieel van aard zijn en sterk individueel bepaald. Werknemer liep vanaf 2002 tot en met 2010 bij een psychotherapeut en had te kampen met psoriasis. Ook wijst SBM op het rapport van QS Management van 2017 waarin melding wordt gemaakt van een chronische aandoening waar geen curatieve behandeling voor bestaat. Gelet op deze facturen, die lijken te vallen binnen de privésfeer van werknemer, kan niet worden uitgesloten dat de burn-out (hoofdzakelijk) door niet-werkgerelateerde factoren is veroorzaakt. Al met al is het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker en te onbepaald, zodat voor het vermoeden van causaal verband geen plaats is. Aan werknemer komt geen beroep op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel toe.

#### *Zorgplicht*

De kantonrechter overweegt tot slot dat SBM de op haar rustende zorgplicht niet heeft geschonden. Werknemer heeft de door hem ervaren werkdruk onvoldoende tijdig kenbaar gemaakt en wanneer dat wel gebeurde, heeft SBM steeds voldoende maatregelen getroffen om hem te ontlasten. In dat geval kan van aansprakelijkheid aan de zijde van SBM geen sprake zijn, zelfs niet indien en voor zover zou komen vast te staan dat de burn-out van werknemer het gevolg is van de te hoge werkdruk. Afwijzing van de vordering volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 03-04-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:3000

**Zaaknummer:** 8030483 / CV EXPL 19-39147

**Rechters:** C.H. Kemp-Randewijk

**Advocaten:** P.H. van der Vleuten en C.H. van Dijk

**Wetsartikelen:** 7:658 BW