

## NIEUWSFLITS

### **Werkgever dient burn-out werknemer door overbelasting te voorkomen**

*Wie is verantwoordelijk wanneer een werknemer door zijn werk een burn-out krijgt? Is dat de werkgever die zijn personeel overbelast of de werknemer die niet tijdig aangeeft dat hij het werk niet aan kan?*

Een werkgever kan aansprakelijk zijn voor door de werknemer geleden schade, zoals medische kosten, wanneer de werknemer psychische klachten, bijvoorbeeld een burn-out, oploopt. Essentieel is dat de klachten zijn veroorzaakt door het werk en dat de werkgever zijn zorgplicht niet is nagekomen. Dat laatste wordt aangenomen wanneer de werkgever onvoldoende reageert op signalen van overbelasting. Dit werd door de lagere rechters uitgelegd als een piepsysteem: pas als de werkgever signalen van de overbelasting opving hoefde hij in actie te komen. Een recente uitspraak van het Hof Den Bosch laat echter zien dat louter stilzitten toch gevaarlijk kan zijn.

In deze uitspraak ging het om een hard werkende en zeer plichtsgetrouwe werkneemster die bijna structureel meer dan 40 uur in de week werkte. Zij klaagde nooit over haar werkdruk of over overbelasting maar viel na een aantal jaren werken uit vanwege een burn-out. Het Hof vindt in deze zaak dat de werkgever er actief voor had moeten waken dat de werkneemster niet te veel werk had. Nu deze werkgever niet kon aantonen dat haar werk in 40 uur gedaan kon worden terwijl daarnaast duidelijk was dat de werkneemster zeker 60 uur per week werkte, vond het Hof dat de werkgever zijn zorgplicht had geschonden. De werkgever wist namelijk dat de werkneemster veel overuren maakte en kende haar karakter. Daarom had de werkgever volgens het Hof uit eigen beweging moeten nagaan of zij wel genoeg rust nam en niet te veel werkte. De werkgever was dus aansprakelijk ook al had de werkneemster zelf nooit gepleept.

Overigens heeft hetzelfde Hof Den Bosch in een iets latere uitspraak nog bevestigd dat de werknemer die merkt dat hij zijn normale werkzaamheden niet aankan, dat nog altijd zelf dient te melden bij de werkgever.

Dit neemt niet weg dat er van de werkgever een meer actieve houding wordt verwacht om burn-outgevallen te voorkomen. Het enkel afwachten totdat de werknemer komt klagen is zeker bij overbelasting en structureel overwerk (meer dan 40 uur) af te raden. Een werknemer is immers geen badeend die automatisch piept wanneer je er hard in knijpt.

#### Meer informatie

De arbeidsrechtsspecialisten van Russell Advocaten adviseren al vele jaren ondernemers en zijn u graag van dienst bij het voorkomen van burn-out en andere zaken betreffende arbeidsomstandigheden.

# RUSSELL ADVOCATEN

---

Voor vragen naar aanleiding van deze nieuwsbrief kunt u contact opnemen met mr. Minke Kroon ([minke.kroon@russell.nl](mailto:minke.kroon@russell.nl)).

*Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.*

