

Werkgever aansprakelijk voor overbelaste werknemer?



Mr. J.P.M. van Zijl is
advocaat te Tilburg

Kan een werkgever aansprakelijk worden gesteld voor de schade die een werknemer lijdt als deze stelt als gevolg van overbelasting arbeidsongeschikt te zijn geworden? Die vraag is de laatste jaren meerdere malen aan de rechter voorgelegd. Recentelijk heeft Hof Den Bosch daarover een arrest gewezen dat de lezers van dit blad ongetwijfeld zal aanspreken, omdat het speelt in een omgeving die velen van hen bekend zal voorkomen, namelijk die van een accountantskantoor.

In deze jongste uitspraak ging het om een werknemer die in 1997 arbeidsongeschikt is geworden. Hij is op dat moment 52 jaar oud en al 25 jaar in dienst van de werkgever en zijn rechtsvoorgangers. In 1972 gaat hij als hoofd van de non-profitafdeling werken voor een organisatie die in het arrest wordt aangeduid als 'Centraal Bureau Dienstverlening'. Op 1 juli 1993 wordt die organisatie overgenomen door een accountantskantoor, dat de non-profitafdeling op 1 januari 2000 weer verkoopt aan een onderneming die zich bezighoudt met dienstverlening aan zorginstellingen. De werknemer, wiens werkzaamheden al die tijd hebben bestaan uit het voeren van de financiële administratie van een aantal zorginstellingen, is aldus van rechtswege bij laatstgenoemde onderneming in dienst gekomen.

Bij de werknemer wordt op zeker moment een burn-out vastgesteld. Uiteindelijk komt hij in de WAO terecht, eerst volledig en in 2004 op basis van een mate van arbeidsongeschiktheid van 65-80%. In juli 2001 stelt hij zijn laatste werkgever aansprakelijk voor de schade die hij hierdoor lijdt, stellend dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van overbelasting door stelselmatig overwerk. Hij vordert betaling

van € 60.000 als voorschot op materiële en immateriële schade en voor het overige vergoeding van schade waarvan de omvang in een afzonderlijke, zogenoemde 'schadestaat-procedure' nader moet worden bepaald. De kantonrechter in Roermond geeft de werknemer de opdracht te bewijzen dat hij door stelselmatig overwerk overbelast is geraakt en dat de omvang van het overwerk en de overbelasting ook aan de werkgever bekend was. Na getuigenbewijs oordeelt de kantonrechter dat de werknemer niet in zijn bewijsopdracht is geslaagd en wijst hij diens vordering af.

De werknemer laat het er echter niet bij zitten en stelt hoger beroep in bij Hof Den Bosch. Daar heeft hij meer succes. Het hof acht de bewijsopdracht aan de werknemer weliswaar terecht, maar is tevens van mening dat hij daar wel degelijk aan heeft voldaan. Daartoe slaat het hof allereerst acht op de eigen verklaringen van de werknemer, volgens welke hij in de 25 jaar van zijn dienstverband altijd veel uren maakte: tot 1 juli 1996 gemiddeld 20 uur per week en daarna gemiddeld 40 uur per week. Daarnaast is voor het hof van belang dat de voormalige leidinggevende van de werknemer heeft verklaard dat de werknemer in de maanden februari

tot en met mei altijd druk was met het gereedmaken van de jaarstukken en in de maanden oktober en november met het opstellen van begrotingen, en dat hij in die perioden veel moest vergaderen en overleggen met stichtingsbesturen, met als gevolg dat hij dan wel 20 uur per week extra werkte. De uren die de werknemer overwerkte, werden door hem niet op de urenstaten verantwoord, omdat hij geen vergoeding kreeg voor zijn overwerk en de overuren ook niet aan de cliënten in rekening werden gebracht. Met de cliënten waren namelijk afspraken gemaakt voor vaste prijzen. Ten slotte acht het hof van belang dat twee cliënten als getuigen hebben verklaard hoeveel werk de werknemer deed en dat hij vaak 's avonds moest vergaderen en werken. Dat twee collega's namens de werkgever als getuigen daartegenover hebben verklaard dat hen niets bekend was over een groot aantal overuren of over problemen daaromtrent, deed daaraan voor het hof niet af.

Ook het beroep van de werkgever op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer wordt door het hof verworpen

Ook het beroep van de werkgever op de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer wordt door het hof verworpen, aangezien op de werkgever een zorgplicht rust om te voorkomen dat de werknemer door stelselmatige overbelasting klachten gaat ontwikkelen. Omtrent de omvang van de schade stelt het hof de werknemer in de gelegenheid om nadere gegevens te verschaffen, zodat het hof de hoogte van de schadevergoeding kan vaststellen zonder dat daarvoor een afzonderlijke schadestaatprocedure dient te worden gevoerd.

Op veel accountantskantoren is in de eerste maanden van het jaar sprake van een piekdruk die leidt tot structureel overwerk

WEL OF GEEN DOORBRAAK?

Het arrest van Hof Den Bosch is van belang voor werkgevers en werknemers in de accountants- en belastingadviespraktijk, omdat de ingrediënten voor de aansprakelijkheid van de werkgever in een geval als dit, in de praktijk niet ongewoon zijn. Op veel accountantskantoren is immers in de eerste maanden van het jaar sprake van een piekdruk die leidt tot structureel overwerk. Niet altijd zal sprake zijn van 20 uur overwerk per week, laat staan van 40 uur per week, maar ook in de hier besproken zaak is die omvang niet vastgesteld en volstond het hof voor het aannemen van aansprakelijkheid met de vaststelling dat in bepaalde

maanden stelselmatig sprake was van 'een aanzienlijk aantal uren overwerk'. Veelal ook zal het zo zijn dat de werknemer op basis van de zelfstandigheid van zijn functie zelf tot het overwerk kwam, dus zonder opdracht of instructie van zijn werkgever. Ook hier was dat zo. Uit het arrest van het hof blijkt niet dat de werknemer heeft gesteld – of dat anderszins zou zijn gebleken – dat sprake was van een beleid van de werkgever waarbij de werknemer tot het stelselmatige overwerk werd aangezet.

Wat is nu de betekenis van het arrest voor de praktijk van accountants en belastingadviseurs? Is sprake van een doorbraak? Moeten de kantoren rekening houden met hogere aansprakelijkheidsrisico's dan voorheen? Overwerk is in hun praktijk immers in bepaalde perioden van het jaar meer regel dan uitzondering, en het risico van arbeidsongeschiktheid van werknemers door overbelasting ligt dan al gauw op de loer. Welnu, een doorbraak kan het arrest niet direct worden genoemd. Al eerder zijn werkgevers namelijk veroordeeld tot schadevergoeding als gevolg van de burn-out van een werknemer. De kantonrechter in Heerlen deed dat in 2006 in omstandigheden waaromtrent het vonnis weinig uitsluitend geeft. En in 2008 kwam Hof Den Haag tot de conclusie dat een loonbedrijf schadevergoeding verschuldigd was aan een assistent-bedrijfsleider die steeds maar werk naar zich toe trok zonder te delegeren en die vervolgens wegens een burn-out arbeidsongeschikt uitviel. Al in 2001 oordeelde de Hoge Raad bovendien dat de wettelijke bepaling inzake de aansprakelijkheid van de werkgever voor schade die de werknemer oploopt als gevolg van onveilige werkomstandigheden, ook betrekking kan hebben op schade als gevolg van psychische klachten. Wel blijkt het voor een werknemer niet altijd eenvoudig om te bewijzen dat de psychische klachten door het werk zijn ontstaan. In een groter aantal gevallen hebben rechters namelijk vanwege het ontbreken van dat causale verband de aansprakelijkheid van de werkgever voor door het werk ontstane psychische klachten afgewezen. Ten slotte speelde het verband tussen het werk enerzijds en het ontstaan van arbeidsongeschiktheid anderzijds altijd al een rol als het erom ging te bepalen of een werknemer die tijdens of wegens ziekte wordt ontslagen, een ontslagvergoeding diende te krijgen, en zo ja tot welke omvang.

Al in 2001 oordeelde de Hoge Raad dat de aansprakelijkheid van de werkgever ook betrekking kan hebben op schade als gevolg van psychische klachten

Ook al is er dus niet echt iets nieuws onder de zon, toch is het voor werkgevers oppassen geblazen. Wettelijke normen die moeten voorkomen dat de werknemer overbelast raakt, zijn er allang: art. 5:7 van de Arbeidstijdenwet beperkt het aantal te werken uren tot maximaal 12 per dienst, 60 per

week en gemiddeld 48 uur per week over elke periode van 16 aaneengesloten weken. Dat de werknemer uit het recente arrest deze maxima overschreed, lijkt wel duidelijk. En in art. 3, lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet rust op de werkgever een plicht om de arbeid optimaal aan te passen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Een werkgever is daardoor bijvoorbeeld verplicht een werknemer die te veel werk naar zich toe trekt, tegen zichzelf in bescherming te nemen. Een werknemer kan zich natuurlijk op deze normen beroepen.

De BW-bepaling zadelt de werkgever nog net niet met een resultaatverplichting op, maar als zorgverplichting gaat ze toch heel ver

Bijzondere bewijsregel

De belangrijkste waarschuwing voor de werkgever moet echter uitgaan van de bijzondere bewijsregel die art. 7:658 BW bevat voor het geval de werknemer schade oploopt door onveilige werkomstandigheden. Deze bepaling legt op de werkgever de zorgplicht om de arbeidsplaats zodanig in te richten en de werknemer zodanig te instrueren als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat deze in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Zoals gezegd heeft de Hoge Raad geoordeeld dat deze bepaling ook ziet op schade als gevolg van psychische klachten. De bepaling zadelt de werkgever nog net niet met een resultaatverplichting op, maar als zorgverplichting gaat ze toch heel ver. De bijzondere bewijsregel die aan de bepaling is toegevoegd, brengt bovendien met zich mee dat de werknemer uitsluitend hoeft te stellen en, bij betwisting, te bewijzen dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Bij psychische klachten is dat weliswaar minder evident dan bij een bedrijfsongeval en daardoor lopen claims van werknemers nog wel eens stuk op het bewijs van het causale verband tussen het werk en de psychische klachten. Maar heeft de werknemer dat verband eenmaal bewezen, dan is het voor de werkgever lastig om aan aansprakelijkheid voor de geleden schade te ontkomen. Hij moet dan namelijk ofwel stellen en bij betwisting bewijzen dat de werknemer de psychische klachten opzettelijk heeft veroorzaakt of dat ze het gevolg zijn van bewuste roekeloosheid – hetgeen in het geval van psychische klachten moeilijk voorstelbaar is – dan wel aantonen dat hij al het mogelijke heeft gedaan om te voldoen aan de zorgplicht die op hem rust. Dat laatste zal de werkgever niet licht vallen, aangezien daarbij van hem wordt verwacht dat hij niet alleen de nodige instructies geeft, maar ook toeziet op de naleving daarvan. De werknemer opdragen om het overwerk te beperken, maar geen maatregelen treffen om tevens diens werklast te beperken en/of er niet op toezien dat hij het overwerk ook daadwerkelijk beperkt,

zal de werkgever dus niet helpen om te ontkomen aan de aansprakelijkheid voor de schade die de werknemer lijdt als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid door psychische klachten.

Dilemma

Het dilemma voor organisaties als accountantskantoren is daarmee soms niet gering. De werknemers die overbelast zouden kunnen raken, zijn voor het kantoor vaak belangrijke werknemers. Uit ambitie om hogerop te komen of te blijven, of vanwege de extra beloning die voor hen – anders dan voor de werknemer in het arrest – wel vaak is verbonden aan het verrichten van extra werkzaamheden, nemen ze vaak extra werk op zich. Hoewel de cultuur die binnen een kantoor heerst daarbij een belangrijke rol kan spelen, zijn het vaak de werknemers zelf die daartoe het initiatief nemen. Niet zelden verrichten ze dat extra werk vervolgens tot grote tevredenheid van het kantoor en de cliënten. Maar soms belasten ze zichzelf daardoor te veel en/of te lang en betalen ze daarvoor later de prijs in de vorm van een burn-out en daaruit voortvloeiende arbeidsongeschiktheid. Het arrest van Hof Den Bosch toont aan dat de werkgever zich vervolgens nauwelijks aan aansprakelijkheid voor de schade van de werknemer kan onttrekken. Het minste waarvoor de werkgever dient te zorgen, is dan ook een behoorlijke dekking van een aansprakelijkheidsverzekering.

Het minste waarvoor de werkgever dient te zorgen, is dan ook een behoorlijke dekking van een aansprakelijkheidsverzekering

TEN SLOTTE

Tot slot een minder serieuze noot. Ik wil u niet de reactie onthouden van een van de advocaten van ons kantoor, werknemer en net als de hierboven besproken werknemer 'veelwerker'. Hij vertelde mij dat hij na het arrest van Hof Den Bosch mogelijkheden zag om zich eerst te laten betalen voor het vele overwerk dat hij doet, zich vervolgens te laten betalen voor de tijd waarin hij ziek is en van al dat overwerk moet uitrusten en zich ten slotte een derde keer te laten betalen omdat hij door al dat overwerk arbeidsongeschikt is geworden.