

Werkgever aansprakelijk voor ziekte als gevolg van pestgedrag/intimidatie?

Werkneemster stelt dat zij door pestgedrag, intimidatie en vernederingen van een collega een burn-out en depressie heeft gekregen. Is haar werkgever daarvoor aansprakelijk?

Op grond van artikel 7:658 BW is een werkgever aansprakelijk voor de schade die een werknemer in uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat hij zijn zorgplicht is nagekomen. De Hoge Raad heeft bepaald dat deze aansprakelijkheid van de werkgever ook ziet op psychische schade (ECLI:NL:HR:2005:AR6657), zoals bijvoorbeeld een ernstige depressie en/of burn-out.

De kantonrechter Haarlem ([ECLI:NL:RBNHO:2021:10079](#)) moest hierover oordelen. De werkneemster in deze zaak stelt dat zij door vernederend, intimiderend en pestgedrag arbeidsongeschikt is geworden en dat haar werkgever onvoldoende heeft gedaan om haar te beschermen tegen dit gedrag. De werkneemster heeft op enig moment te horen gekregen dat zij (vanwege een promotie van haar leidinggevende) moest gaan rapporteren aan een andere leidinggevende. Werkneemster is het hier niet mee eens (weigert te rapporteren aan de nieuwe leidinggevende), en heeft een (steverige?) discussie met haar nieuwe leidinggevende, waarin haar leidinggevende zich agressief en intimiderend zou hebben gedragen aldus werkneemster. Werkneemster dient een klacht in tegen haar leidinggevende en meldt zich kort daarna ziek.

De werkneemster woont in België en weigert naar de bedrijfsarts in Nederland te gaan. Na een uitvoerige discussie hierover met haar werkgever, berust te werkgever uiteindelijk in de weigerachtigheid van werkneemster en wordt een arts van Certimed (als Belgisch bevoegde instantie) ingeschakeld om de arbeidsongeschiktheid van werkneemster te beoordelen. De klachtenprocedure is on hold gezet gedurende de arbeidsongeschiktheid van werkneemster en is dus nog niet afgerond.

Aansprakelijkheid

De werkneemster stelt vervolgens dat haar werkgever niet de op hem rustende zorgplicht is nagekomen en dat zij als gevolg daarvan schade heeft geleden (en lijdt). De kantonrechter maakt met dat standpunt van werkneemster echter korte metten:

De werkneemster heeft volgens de kantonrechter – kort gezegd – onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij haar werkzaamheden heeft verricht in voor haar gezondheid schadelijke omstandigheden en dat de gezondheidsklachten door die werkzaamheden zijn ontstaan. Dat werkneemster het niet leuk vond dat zij moest rapporteren aan een andere leidinggevende, dat kan, maar van intimidatie en pestgedrag is niet gebleken aldus de kantonrechter. Ook het gestelde causaal verband tussen de arbeidsomstandigheden en de depressie/burn-out wordt niet bewezen. Er zijn weliswaar verklaringen van de behandelaars van werkneemster, maar die

zijn enkel gebaseerd op de beleving van werkneemster en niet gestaafd met onderzoek naar de feitelijke werksituatie.

Tot slot wijst de kantonrechter op de juiste handelwijze (het voldoen aan de zorgplicht) door werkgever:

“(…)

Naast beleid gericht op preventie, zijn een zorgvuldige klachtenbehandeling en het treffen van passende maatregelen van belang. Bij een zorgvuldige klachtbehandeling gaat het erom dat een klacht adequaat wordt opgepakt, hoor en wederhoor wordt toegepast en de noodzakelijke maatregelen genomen worden. Zoals onder 5.15 is overwogen, vindt de kantonrechter dat de klacht van [werknemer] adequaat is opgepakt door Samsung. Het onderzoek is niet voortijdig beëindigd, maar is stil komen te liggen door de ziekmelding van [werknemer]. Het standpunt van [werknemer] dat de klachtprocedure niet correct is gevolgd danwel op onjuiste wijze is afgerond, wordt dan ook verworpen. Samsung heeft ter zitting toegelicht dat zij ook na de ziekmelding van [werknemer] pogingen heeft gedaan om de verhoudingen te normaliseren, zoals het (meermaals) aanbieden van mediation.

(…)”

Conclusie

Deze werkgever heeft adequaat en zorgvuldig gehandeld. Ik kan mij echter voorstellen in een situatie waarin de werknemer wél kan aantonen dat grensoverschrijdend gedrag ertoe heeft geleid dat sprake is van (psychische) schade én de werkgever geen beleid heeft en/of dat beleid niet adequaat uitvoert, de rechter tot een andere beslissing komt. In dat kader is bijvoorbeeld de uitspraak van het gerechtshof Amsterdam van 16 maart 2021 ([ECLI:NL:GHAMS:2021:755](#)) lezenswaardig. In die zaak werd wel aansprakelijkheid van de werkgever aangenomen die niet adequaat had gehandeld na klachten over seksuele intimidatie.

Kortom: werkgevers zorg niet alleen voor een goed beleid (dat wordt nageleefd) op het gebied van risico's op fysieke gezondheidsschade, maar ook voor psychische schade. De Arbowetgeving stelt daarvoor het (minimum)kader.

Datum

12 januari 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager