

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Kennelijk onredelijke opzegging van arbeidsovereenkomst van voormalig perronopzichter. Schade van werknemer, na een incident met zelfdoding op het spoor leidende tot de diagnose (verlate) PTSS, komt voor rekening en risico van werkgever, nu werkgever geen enkele hulp heeft aangeboden. Vergoeding gelijk aan hoogte transitievergoeding.

Feiten

Werknemer was vanaf februari 1985 tot 1 augustus 2015 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever in verschillende functies, waaronder perronopzichter. Vanaf zijn arbeidsongeschiktheid op 29 oktober 2012 werd werknemer de eerste 104 weken doorbetaald. Vanaf 19 oktober 2014 tot aan einde dienstverband ontving werknemer een WIA-uitkering met een cao-aanvulling tot 75% van het laatstverdiende loon. In de periode tussen 1996 en 1998 was werknemer werkzaam als perronopzichter op het Centraal Station in Amsterdam. Naar aanleiding van het verzoek op een avond van een treinleider om te gaan kijken wat de oorzaak was van een stilstaande trein bij een perron, werd werknemer onverwachts geconfronteerd met een zojuist door zelfdoding overleden persoon, van wie het lichaam in twee delen was gereten door de botsing met een trein (hierna ook: het incident). Op verwijzing van de bedrijfsarts heeft het Instituut voor Psychotrauma (IVP) werknemer kort na zijn ziekmelding in 2012 onderzocht. IVP heeft in de eindrapportage op 17 oktober 2013 als diagnose gesteld dat werknemer lijdt aan een uitgestelde posttraumatische stressstoornis (PTSS, DMS-IV-classificatie). Als oorzaak werd het incident met de zelfdoding gegeven. Werkgever heeft hij brief van 1 augustus 2015 de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd tegen augustus 2015. Bij brief van 7 september 2015 heeft werknemer werkgever aansprakelijk gesteld voor door hem als gevolg van de confrontatie met zelfdoding tijdens zijn werkzaamheden en het gebrek aan nazorg geleden schade, alsmede voor de door hem als gevolg van de (kennelijk onredelijke) opzegging geleden schade. Werkgever voert in de eerste plaats aan dat werknemer niet heeft voldaan aan de klachtplicht van artikel 6:89 BW, alsmede dat de aansprakelijkheidsvordering ex artikel 7:685 BW is verjaard.

Oordeel

In casu is de eerste daadwerkelijke diagnose bij werknemer gesteld op 17 oktober 2013 door het IVP bij de afsluiting van de behandeling. Werknemer heeft met de brief van zijn advocaat

van 24 augustus 2015 de vorderingen tijdig gestuit. Het argument van werkgever dat zij door het tijdsverloop niet meer kan beschikken over bewijsmiddelen die haar standpunten kunnen ondersteunen kan werkgever niet baten. Het beroep door werkgever op schending van de klachtplicht en/of verjaring van de vordering wordt derhalve gepasseerd.

Vordering ex artikel 7:658 BW

Niet in geschil is dat werknemer op zijn werkplek, Centraal Station Amsterdam, tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden als perronopzichter, is blootgesteld aan een zeer schokkende gebeurtenis. Ook staat vast dat werknemer kampt met ernstige psychische problemen. Vier achtereenvolgende deskundigen/behandelaars hebben de klachten van werknemer onafhankelijk van elkaar gediagnostiseerd als (verlate) PTSS. Dat betekent dat in het kader van onderhavige beoordeling ervan wordt uitgegaan dat de klachten van werknemer het gevolg zijn van (uitgestelde) PTSS. Nu werknemer geen (enkele) hulp aangeboden heeft gekregen van werkgever, is niet na te gaan of hij er beter aan toe was geweest indien deze hulp was aangeboden. Onder de gegeven omstandigheden, waarin werknemer op geen enkele manier nazorg is geboden, komt het risico voor de ontstane situatie voor werkgever. De conclusie is derhalve dat werkgever niet heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht, zodat de (primaire) vordering gebaseerd op artikel 7:658 BW toewijsbaar is.

Kennelijk onredelijk ontslag

Onder verwijzing naar het voorgaande is het antwoord op de vraag of sprake is van causaal verband tussen het incident en de arbeidsongeschiktheid van werknemer gegeven, nu is geoordeeld dat het risico van het niet aanbieden van nazorg voor rekening en risico van werkgever komt. Ten aanzien van de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is het voldoende aannemelijk dat de positie van werknemer op de arbeidsmarkt niet gunstig is, gezien enerzijds zijn leeftijd en anderzijds zijn langdurige eenzijdige arbeidsverleden en beperkte opleiding. Van werkgever had onder de omstandigheden mogen worden verwacht dat zij in het kader van de opzegging zou hebben voorzien in een passende financiële tegemoetkoming voor werknemer. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de opzegging kennelijk onredelijk is. De gevorderde verklaring voor recht is derhalve toewijsbaar. Nu de opzegging zo kort voor de inwerkingtreding van de WWZ heeft plaatsgevonden, is er voldoende reden om aansluiting te zoeken bij de op grond van die wet bij opzegging verschuldigde transitievergoeding. Bij gebreke aan een nadere berekening aan de kant van werkgever, zal de berekening neerkomende op een vergoeding van € 63.994 tot uitgangspunt worden genomen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-03-2017

Zaaknummer: 5272749 CV EXPL 16-23428