

RECHTSPRAAK

Op werkgever rustte na een traumatische gebeurtenis die werknemer heeft meegemaakt, een vergaande verplichting tot het verzorgen van adequate nazorg voor werknemer. Dat heeft hij nagelaten.

Feiten

Werknemer was vanaf 2012 na een concessieovergang werkzaam bij Arriva. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden - op door medische omstandigheden ingegeven eigen verzoek - vrijwel altijd in de late dienst. Hij is - in ieder geval vanaf 2000 - betrokken geweest bij meerdere incidenten als (bijna) aanrijdingen, spoorlopers, suïcidepogingen en agressie van reizigers. Bij een incident van 5 december 2013 is de voorruit van de cabine waarin werknemer zich bevond doorboord door de dissel van een aanhangwagen, waarbij de dissel hem ternauwernood heeft gemist. Als gevolg van een aanrijding op 9 juli 2014 zijn twee inzittenden van een auto vrijwel direct omgekomen en is een derde zwaar gewond geraakt. Na het incident van 5 december heeft er op 16 december 2013 een gesprek plaatsgevonden met werknemer en heeft werknemer aangegeven dat hij zich niet goed opgevangen voelde. Na het ongeval van 9 juli 2014 is een consult bij de bedrijfspsycholoog gearrangeerd. Op 2 september 2014 heeft de bedrijfspsycholoog geconstateerd dat sprake lijkt van een stressstoornis die nadere evaluatie/diagnostiek en indien nodig specifieke behandeling behoeft. Voorgesteld is om werknemer door te verwijzen naar HSK (psychische (werk)nemerszorg), wat Arriva ook heeft gedaan. Werknemer is per einde maart 2015 volledig hersteld verklaard en hij heeft zijn werkzaamheden volledig hervat. In een brief van 18 augustus 2015 is werknemer aangesproken op het feit dat hij geen diensttelefoon bij zich had. In een brief van 21 augustus 2015 heeft Arriva werknemer in kennis gesteld van haar voornemen hem een disciplinaire maatregel op te leggen naar aanleiding van een bejegeningssklacht van een reiziger van 17 augustus 2015 en een melding in het logboek naar aanleiding van een incident met een reiziger op 20 augustus 2015. Werknemer heeft zich per 12 oktober 2015 ziek gemeld. Op 30 november 2015 heeft werknemer gesproken met de bedrijfspsycholoog. Werknemer heeft zijn werkzaamheden per 4 april 2016 weer volledig hervat. Werknemer heeft zich per 1 oktober 2016 opnieuw ziek gemeld. Naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts is werknemer uitsluitend nog ingezet op E-, J- en N-blokken. Tussen werknemer en Arriva hebben diverse gesprekken plaatsgevonden. Werknemer heeft zich op 11 april 2017 opnieuw ziek gemeld. Bij werknemer is vervolgens PTSS gediagnosticeerd. Per 9 april 2019 is aan werknemer een WIA-uitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Het dienstverband met Arriva is per 13 mei 2019 geëindigd. Werknemer vordert betaling van alle door hem geleden schade, omdat Arriva tekortgeschoten zou zijn in haar zorgplicht. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt in hoger beroep.

Oordeel

Het traumatische (en potentieel traumatiserende) karakter van de gebeurtenissen op 5 december 2013 en 9 juli 2014 en zeker dat van de tweede gebeurtenis, zo kort na de eerste, staat niet ter discussie tussen partijen. Gelet hierop rustte na het eerste ongeval, maar zeker na het tweede ongeval, een vergaande verplichting tot het verzorgen van adequate nazorg voor werknemer op Arriva. Arriva heeft onvoldoende onderbouwd dat zij aan deze verplichting heeft voldaan. Begeleiding van werknemer na het ongeval van 5 december 2013 is achterwege gebleven. Hoewel werknemer aangaf dat het niet goed met hem ging en dat hij begeleiding had gemist na het ongeval, heeft de leidinggevende van werknemer hem toen geen (externe) begeleiding aangeboden. Na het ongeval van 9 juli 2014 heeft Arriva er wel voor gezorgd dat werknemer op korte termijn terecht kon bij bedrijfspsycholoog. Toen werknemer daarna zijn werk hervatte, wist Arriva dat zij te maken had met een kwetsbare werknemer. Arriva heeft niet onderbouwd dat zij maatregelen heeft genomen om werknemer bij diens terugkeer het 'comfort' te bieden dat hij nodig had toen hij in maart 2015 volledig zijn werk hervatte. Medio 2015 wordt werknemer bovendien voorbarig onder druk gezet naar aanleiding van een gestelde klacht van een reiziger en kritiek van werknemer op het beleid. Arriva heeft niet onderbouwd dat zij er bij het versturen van de brief rekening mee heeft gehouden dat bij werknemer sprake was van een kwetsbaar psychisch evenwicht en dat de brief dat evenwicht zou kunnen verstoren. In plaats van werknemer te ondersteunen heeft zij hem onder druk gezet. De conclusie is dan ook dat Arriva onvoldoende heeft onderbouwd dat zij haar zorgplicht jegens werknemer is nagekomen. Arriva heeft onvoldoende onderbouwd dat het causaal verband tussen haar zorgplichtschending en de PTSS van werknemer ontbreekt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:10134

Zaaknummer: 200.320.119/01

Rechters: H. de Hek, J.E. Wichers en M.M. Loris

Advocaten: G.J. Knotter en N.H.M. Poort

Wetsartikelen: 7:658 BW