

RECHTSPRAAK

werknemer/NS Reizigers BV

Werkgeversaansprakelijkheid en posttraumatische stressstoornis. Hoofdconductor die regelmatig aan zeer schokkende gebeurtenissen is blootgesteld (zelfdoding en geweld). Niet actualiseren van RI:E leidt niet zonder meer tot zorgplichtschending. Niet naleven van eigen protocol leidt mogelijk tot schending zorgplicht

(Hoger beroep van AR 2009-415) Werknemer (50 jaar) is van 1 september 1979 tot 1 februari 2008 in dienst geweest van NSR in verschillende functies. Hij is begonnen bij de afdeling wegonderhoud en in de periode 1998 tot 2005 is hij werkzaam geweest als hoofdconductor. In de periode 1998 tot 2005 heeft werknemer veertien zelfdodingen meegemaakt (waarvan drie in één week), heeft hij te maken gehad met agressie en is hij met de dood bedreigd. Vanaf 2002 tot einde dienstverband 2008 is werknemer herhaaldelijk wegens arbeidsongeschiktheid uitgevallen en zijn allerlei therapieën en alternatieve functies beproefd. Bij beschikking van 1 februari 2008 heeft de kantonrechter te Utrecht de arbeidsovereenkomst ontbonden. Partijen zijn overeengekomen dat aan werknemer een vergoeding van € 29.400 netto wordt toegekend wegens psychische schade, welk bedrag eventueel verhoogd kan worden met een uitkering op grond van de Ongevallenverzekering van NSR. Op 17 september 2008 is aan werknemer een bedrag ad € 50.000 uitgekeerd op grond van de Ongevallenverzekering. Werknemer vordert in deze procedure schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW. Hij stelt zich onder meer op het standpunt dat NSR tekort is geschoten in het opstellen van een risico-inventarisatie en in het verlenen van nazorg. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen (AR 2009-415).

Het hof oordeelt als volgt. NSR heeft in het jaar 2000 een RI:E uitgevoerd. Voor zover er sprake van zou zijn dat NSR haar zorgplicht jegens werknemer heeft geschonden door niet een nieuwe RI:E te doen opstellen, zou deze schending hierin bestaan dat NSR in de periode 2001 tot en met 2005 (het laatste jaar waarin werknemer als hoofdconductor werkzaam was), niet een nieuwe RI:E heeft gerealiseerd. Artikel 5 lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet schrijft voor dat de RI:E wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven. Dit leidt tot de gevolgtrekking dat het niet aanpassen van de RI:E alleen dan leidt tot strijd met de bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet en de zorgplicht, indien bijkomende feiten en/of omstandigheden tot een aanpassing aanleiding geven. Door werknemer zijn echter geen concrete feiten en omstandigheden gesteld die ter voorkoming van de schending van haar zorgplicht jegens werknemer voor NSR aanleiding hadden moeten zijn om de RI:E in de

periode 2001 tot en met 2005 te actualiseren.

Blijkens het Protocol van NSR neemt zij tot uitgangspunt dat technisch en organisatorisch niet te voorkomen is dat medewerkers (ernstig) schokkende gebeurtenissen meemaken, maar dat zij als goed werkgever gehouden is zorg te dragen voor goede opvang en nazorg voor medewerkers die in de uitoefening van hun beroep te maken krijgen met dergelijke (ernstig) schokkende gebeurtenissen en dat zij de emotionele gevolgen van schokkende gebeurtenissen voor haar personeel zoveel mogelijk dient te beperken. De bedoeling is blijkens het 'mission statement' niet alleen om de emotionele gevolgen te beperken, maar ook om de gevolgen op langere termijn zoveel mogelijk te voorkomen. De daartoe in het Protocol neergelegde alarmering, opvang en nazorg en overige maatregelen zijn derhalve op te vatten als maatregelen die naar het oordeel van NSR zelf getroffen moeten worden om te voorkomen dat haar werknemers in de uitoefening van hun werkzaamheden schade lijden. Dit is een voortzetting van het in het Draaiboek Opvang en nazorg van april 1996 ontwikkelde beleid. Naar het oordeel van het hof brengt dit in beginsel met zich dat indien NSR bij (ernstig) schokkende gebeurtenissen niet die maatregelen treft die in het protocol (en voordien in het Draaiboek) zijn voorgeschreven, de opvang en nazorg niet adequaat zijn. Dat, zoals in het geval van werknemer, doorverwijzing en langdurige behandeling door de HSK groep plaatsvindt, maakt dit niet anders, aangezien het daarbij gaat om de behandeling van gevolgen die – kennelijk – zijn opgetreden, terwijl de opvang en nazorg volgens het protocol er nu juist op gericht zijn om de emotionele gevolgen te beperken en de gevolgen op langere termijn te voorkomen. In zoverre dient het vonnis van de kantonrechter te worden vernietigd.

Volgt aanhouding van de zaak voor nadere comparitie van partijen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-06-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BR4836

Zaaknummer: 200.040.152

Rechters: H.C. Frankena, G.P.M. van den Dungen en W. Duitemeijer

Advocaten: C. Boonman en M.S.A. Vegter

Wetsartikelen: 7:658 BW en 5 Arbeidsomstandighedenwet