

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis

Het hof is van oordeel dat het Ziekenhuis geen (passende) maatregelen heeft getroffen om de werkverhoudingen na afwijzing van het ontbindingsverzoek te normaliseren. Er bestaat oorzakelijk verband tussen de schending van deze zorgplicht en de psychische gezondheidsklachten waaraan werknemer lijdt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 1978 bij het Ziekenhuis in dienst als anesthesie-assistent. Op 6 juni 2007 heeft werknemer zich seksueel intimiderend tegenover een collega gedragen door haar in de operatiekamer op de mond te zoenen en te zeggen 'ik zal je pakken'. De collega heeft dit bij het hoofd OK gemeld. Kort daarop heeft werknemer zich ziek gemeld en is hij door het Ziekenhuis op non-actief gesteld. Het Ziekenhuis heeft de kantonrechter in november 2007 verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van een verstoring van de arbeidsrelatie te ontbinden. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen en heeft overwogen dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst mogelijk onrust teweeg zal brengen op de afdeling OK. Het is aan de leiding om passende maatregelen te nemen, zodanig dat de werkverhoudingen zo veel als mogelijk worden genormaliseerd, aldus de kantonrechter. Werknemer is daarop in februari 2008 op de werkvloer teruggekeerd. Werknemer vordert in deze procedure onder meer een verklaring voor recht dat het Ziekenhuis zijn zorgplicht tegenover hem heeft geschonden en gehouden is de daaruit voortvloeiende schade te vergoeden. Het hof heeft in zijn tussenarrest van 19 januari 2016 reeds geoordeeld dat het Ziekenhuis tot en met de ontbindingsbeschikking geen zorgplicht heeft geschonden. Voor wat de periode na de ontbindingsbeschikking betreft, heeft het hof in dat tussenarrest geoordeeld dat het Ziekenhuis als goed werkgever passende maatregelen had moeten treffen, gericht op de normalisering van de werkverhoudingen tussen werknemer en anderen op de werkvloer, zoals de kantonrechter het Ziekenhuis had opgedragen. Partijen twisten in dit stadium over het antwoord op de vraag of de door werknemer gestelde gezondheidsklachten er op dezelfde wijze en in gelijke mate zouden zijn (geweest) als de werkverhoudingen zouden zijn genormaliseerd. Het hof heeft in zijn tussenarresten vanaf 19 januari 2016 (voorshands) het bestaan van dat oorzakelijk verband op grond van de in de rechtspraak zogenoemde 'arbeidsrechtelijke omkeringsregel' aangenomen. Het hof heeft binnen dat kader het Ziekenhuis in de gelegenheid gesteld om tegenbewijs te leveren.

Oordeel

De door het hof benoemde deskundige Vermetten heeft als diagnose gesteld dat er sprake is van een depressieve stoornis met dysthyme kenmerken (dysthymie is een chronische depressieve stemming) en een paniekstoornis met een matig ernstig suïciderisico bij een man met kenmerken in het autisme spectrum domein. Na het deskundigenbericht staat deze diagnose tussen partijen niet (meer) ter discussie.

Werkverhoudingen niet genormaliseerd en oorzakelijk verband (csqn-verband)

Het hof is van oordeel dat het Ziekenhuis onvoldoende heeft bestreden dat er collega's zijn die niet meer met werknemer praten of werken, en dat het Ziekenhuis geen (passende) maatregelen heeft getroffen om deze werkverhoudingen te normaliseren. Dat daarin na het pleidooi (enige relevante) verandering is gekomen, is door partijen niet meer gesteld en ook niet anderszins aan het hof gebleken. Het Ziekenhuis heeft naar het oordeel van het hof niet aannemelijk gemaakt dat de gezondheidsklachten van werknemer ook en in dezelfde mate zouden hebben bestaan als de werkverhoudingen wel zouden zijn genormaliseerd. Het hof heeft bij zijn oordeel betrokken niet alleen het deskundigenrapport, maar ook de verklaringen van de door het Ziekenhuis naar voren gebrachte getuigen en de overige (bewijs)stukken waar het Ziekenhuis zich ter nadere onderbouwing van zijn verweer op beroept. Vermetten gaat in het deskundigenbericht ook ervan uit dat er nog steeds een verstoorde relatie op de werkvloer is. Uit het deskundigenbericht komt evenwel naar voren dat de langdurige en voortdurende spanningen tot de huidige ernstige klachten hebben geleid. Voor een (aannemelijkheids)oordeel dat het incident en de op non-actiefstelling van elf jaar geleden ook tot de huidige psychische problemen zouden hebben geleid als nadien de werkverhoudingen zouden zijn genormaliseerd, biedt het rapport van Vermetten geen aanknopingspunten of anderszins enige steun. Op grond van al het voorgaande zal het hof hierna bij zijn verdere beoordeling uitgaan van het bestaan van een oorzakelijk verband – in de zin van csqn-verband – tussen de schending van de zorgplicht van het Ziekenhuis en de psychische gezondheidsklachten waaraan werknemer lijdt.

Vervolg van de procedure

Bij de verdere beoordeling van deze zaak acht het hof het volgende van belang. Werknemer heeft in 2007 grensoverschrijdend tegenover een collega gehandeld. De op non-actiefstelling die kort daarop volgde, heeft werknemer als onterecht ervaren en deze heeft blijkens zijn stellingen en ook blijkens het rapport van de deskundige Vermetten een grote impact op hem gehad. Zoals het hof bij tussenarrest van 29 maart 2016 heeft geoordeeld, heeft het Ziekenhuis met de op non-actiefstelling in 2007 echter geen zorgplicht tegenover werknemer geschonden. Het is naar het oordeel van het hof in ieder geval op dit moment niet eenvoudig om te onderscheiden in hoeverre de psychische gezondheidsklachten van werknemer zijn toe te rekenen aan (de reacties op) het incident en de op non-actiefstelling uit 2007 en in hoeverre aan het feit dat de werkverhoudingen na zijn terugkeer in februari 2008 niet genormaliseerd zijn (als gevolg van het uitblijven van passende maatregelen van de kant van het Ziekenhuis).

Vermetten heeft hierover in ieder geval nog geen duidelijkheid gegeven. Het hof sluit daarom dan ook niet uit hierover een aanvullend onderzoek en advies van deze deskundige of een andere deskundige in te winnen. Het zal naar verwachting nog veel tijd kosten alvorens er een onherroepelijk eindoordeel over de door werknemer gevorderde schade zal kunnen worden gegeven. Dit lijkt het hof voor beide partijen onwenselijk, gelet op de impact die de zaak volgens de deskundige op werknemer heeft en bij voortdurend zal hebben. Het hof acht om deze redenen een meervoudige comparitie van partijen noodzakelijk om tegen de achtergrond van al het voorgaande met partijen te onderzoeken of deze procedure door middel van een minnelijke regeling of mediation kan worden beëindigd. Het hof houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-10-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:4505

Zaaknummer: 200.160.342_01

Rechters: M.A. Wabeke, J.F.M. Pols en M.E. Bruning

Advocaten: G.A. Diebels en C.P. van den Eijnden

Wetsartikelen: 6:101 BW en 6:98 BW