

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werkgever die nalaat, na herhaaldelijke klachten van werknemer over leidinggevende, enig serieus onderzoek in te stellen naar het gedrag van de leidinggevende, schendt de zorgplicht ex artikel 7:658 BW. Beslissing omtrent causaal verband met burn-out werknemer wordt aangehouden.

Feiten

Werknemer is bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster op 22 mei 1989 in dienst getreden als chauffeur. In 2008 heeft werknemer aan de algemeen directeur c.q. de directeur HR een aantal incidenten tussen hem en zijn leidinggevende (de planner) gemeld. Op 13 mei 2009 heeft werknemer zich ziek gemeld met spanningsklachten en per 27 mei 2009 is hij onder behandeling gesteld van een psycholoog. Na 29 juni 2009 heeft werknemer zijn werkzaamheden niet meer hervat. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV op 13 oktober 2011 opgezegd. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 35.000 als voorschot op een (im)materiële schadevergoeding, onder verwijzing naar een schadestaatprocedure om de omvang van de resterende schade vast te stellen. Aan deze vordering heeft werknemer ten grondslag gelegd dat hij in de uitoefening van de werkzaamheden schade heeft geleden en dat werkgeefster aansprakelijk is voor de vergoeding daarvan, nu niet deugdelijk is gereageerd op klachten zijnerzijds over systematisch ongewenst gedrag van de planner, waardoor hij zich uiteindelijk met psychische klachten ziek heeft moeten melden.

Oordeel

Zorgplicht ex artikel 7:658 BW

De zorgplicht voor de werkgever houdt in dat hij voor het verrichten van arbeid ook met betrekking tot de psychosociale arbeidsbelasting zodanige maatregelen treft en aanwijzingen geeft als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Wanneer een werknemer zich herhaaldelijk met dezelfde klachten over het gedrag van een leidinggevende wendt tot zijn werkgever, al dan niet via P&O/HRM, dan ligt het naar goed werkgeverschap op de weg van de werkgever deugdelijk onderzoek te verrichten om de feiten vast te stellen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg vastgesteld dat werkgeefster de klachten serieus heeft genomen en door middel van werkoverleggen en gesprekken redelijkerwijs die maatregelen heeft genomen die van haar

verwacht mochten worden. Het hof kan dit oordeel niet delen. Het hof merkt op dat, los van de vraag of overgelegde gespreksverslagen van gesprekken tussen werknemer en de leidinggevende de inhoud van de gevoerde gesprekken goed weergeven, is gesteld noch gebleken dat werkgeefster periodiek of incidenteel in verband met door werknemer aangegeven gebeurtenissen formeel gesprekken heeft gevoerd met de leidinggevende over diens functioneren waar werkgeefster op heeft kunnen teruggrijpen. Uit geen van de door werknemer in het geding gebrachte verslagen volgt dat werkgeefster bij het aanhouden van de klachten van werknemer enig serieus onderzoek heeft ingesteld naar het gedrag van de leidinggevende en daarop vervolgens jegens hem heeft gerespondeerd. Gesteld noch gebleken is dat werkgeefster in dit verband bij andere van haar vaste chauffeurs en planners heeft geïnformeerd hoe zij de werkwijze van de leidinggevende ervaren. Een dergelijk onderzoek had temeer voor de hand gelegen, nu verschillende collega's van werknemer in schriftelijke verklaringen hebben aangegeven dat zij hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd (mede) vanwege het gedrag van de leidinggevende. Vooropgesteld dat inderdaad zou komen vast te staan dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden een burn-out heeft ontwikkeld is het hof voorshands van oordeel dat werkgeefster bij gebreke van een deugdelijk onderzoek naar de door werknemer aangevoerde feiten in haar reactie op de klachten niet de zorgvuldigheid heeft betracht die zij als werkgeefster in acht had te nemen. Aan haar zorgplicht heeft werkgeefster niet voldaan.

Causaal verband werkzaamheden en klachten

Nu een onderbouwde medische expertise in de procedure tot op heden ontbreekt, acht het hof het noodzakelijk om, alvorens verder te beslissen omtrent onder meer het causaal verband, een deskundigenbericht (van een psychiater) te gelasten teneinde vast te doen stellen welke diagnose gesteld kan worden met betrekking tot de medische klachten waarmee werknemer is uitgevallen en welke diagnose gesteld kan worden met betrekking tot de ontwikkeling van die klachten nadien en (eventueel) sedertdien door werknemer nieuw ontwikkelde klachten. Het hof verwijst de zaak naar de rol van 20 juni 2017 en houdt iedere verdere beoordeling en beslissing aan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-05-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:2234

Zaaknummer: 200.167.887_01 en 200.167.892_01

Rechters: J.W. van Rijkom, R.J.M. Cremers en M.E. Bruning

Advocaten: F. Wubbena, C.C. Wijburg en G. Knotter

Wetsartikelen: 7:658 BW