

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet aansprakelijk voor de schade die werknemer heeft geleden door zijn beroerte nu niet redelijkerwijs voor werkgever duidelijk had moeten zijn dat werknemer acute medische hulp nodig had toen werkgever hem naar huis stuurde.

Feiten

Werknemer was vanaf 7 augustus 1980 in dienst van werkgever. Op woensdag 25 januari 2012 is werknemer rond 09:00 uur naar de tandarts geweest voor een controle. Aansluitend is hij op zijn scooter naar zijn werk gereden. Om 09:30 uur heeft hij een gesprek gevoerd met zijn direct leidinggevende en om 10:00 uur heeft hij overleg gevoerd met twee collega's.

Werknemer is die ochtend langs geweest bij de bedrijfsarts voor het zetten van een vaccinatie. Al snel na de lunch vroeg de leidinggevende aan werknemer of het wel goed met hem ging, omdat werknemer zich volgens de leidinggevende niet goed verstaanbaar kon maken en afwijkend gedrag vertoonde. Werknemer is toen, nadat de leidinggevende hem herhaaldelijk had gevraagd of hij zich wel goed voelde en of hij niet beter naar huis kon gaan, om 12:40 uur uitgeklokt en zelf op zijn scooter naar huis gegaan. Het aanbod van de leidinggevende en zijn collega om hem naar huis te brengen, heeft werknemer afgeslagen. De collega van werknemer en de leidinggevende hebben vervolgens via personeelszaken bij de bedrijfsarts laten navragen of werknemer last had van de vaccinatie in combinatie met het tandartsbezoek. De bedrijfsarts gaf aan dat haar geen verband bekend was. De leidinggevende heeft werknemer rond 13:15 uur gebeld. Tussen 17:00 en 17:30 uur is de echtgenote van werknemer thuis gekomen. Zij merkte op dat werknemer verward was. Zij heeft toen iets voor 18:00 uur de leidinggevende en de collega van werknemer gebeld om te vragen of die wisten wat er met werknemer aan de hand was. Zij hebben toen verteld wat er in hun visie die ochtend was gebeurd. Daarna heeft de echtgenote van werknemer de huisartsenpost van het ziekenhuis gebeld en gevraagd of zij zo snel mogelijk een arts wilden sturen, omdat er duidelijk iets mis was met werknemer. Ongeveer 10 minuten later waren een arts en een verpleegkundige ter plekke en zij hebben besloten om werknemer per ambulance te laten ophalen en naar het ziekenhuis te brengen. Daar bleek dat werknemer een beroerte had. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is door de kantonrechter met ingang van 1 augustus 2013 ontbonden wegens bedrijfseconomische redenen. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer gevorderd voor recht te verklaren dat werkgever zich jegens werknemer niet heeft gedragen als een goed werkgever als bedoeld in artikel 7:611 BW en deswege aansprakelijk is voor (een deel) van de door hem geleden en nog te lijden schade. Aan deze vordering heeft werknemer kort samengevat ten grondslag gelegd dat werkgever hem op woensdag 25 januari 2012 als werkgever niet naar huis had mogen sturen en in plaats daarvan meteen de nodige medische

hulp had moeten inschakelen. De rechtbank heeft de vordering van werknemer afgewezen.

Oordeel

Voor het antwoord op de vraag of werkgever uit hoofde van artikel 7:611 BW aansprakelijk is voor de gedragingen van de leidinggevende en de collega van werknemer is van belang of voor de leidinggevende en/of zijn collega redelijkerwijs duidelijk moest zijn dat voor werknemer direct medische hulp diende te worden ingeschakeld om gezondheidsschade te voorkomen. Bij deze beoordeling heeft het hof, mede aan de hand van de getuigenverklaringen, eerst vastgesteld welke (uiterlijke) kenmerken werknemer vertoonde op het moment dat de leidinggevende hem herhaaldelijk vroeg of hij niet beter naar huis kon gaan. Samengevat heeft het hof vastgesteld dat werknemer de volgende (uiterlijke) kenmerken vertoonde. Werknemer had een dikke wang, die door zijn collega's en de leidinggevende in verband werd gebracht met het tandartsbezoek eerder die ochtend. Werknemer heeft niet gesteld aan zijn collega en/of de leidinggevende te hebben gemeld dat hij bij de tandarts geen verdoving heeft gehad, zodat bij de collega en de leidinggevende geen aanleiding bestond om aan dat verband te twifelen. Werknemer was tijdens de lunch en daarna wat afwezig was en kon niet goed uit zijn woorden komen. Een notitie die werknemer maakte van een telefoongesprek op het werk was niet te lezen. Nadat de leidinggevende werknemer herhaaldelijk had gevraagd of hij niet beter naar huis kon gaan, heeft werknemer daarmee in tweede instantie ingestemd. De leidinggevende en de collega van werknemer hebben aangeboden werknemer naar huis te brengen, waarop werknemer aangaf op zijn scooter naar huis te willen gaan, hetgeen hij heeft gedaan. Vervolgens hebben de leidinggevende en de collega van werknemer bij de bedrijfsarts geverifieerd of de combinatie van het tandartsbezoek met de vaccinatie niet de oorzaak van het niet welbevinden van werknemer zou kunnen zijn. Het hof stelt tevens vast dat de leidinggevende vervolgens werknemer heeft gebeld en het advies heeft doorgegeven dat hij het beste langs de huisarts kon gaan. De leidinggevende heeft dit verklaard en werknemer heeft dit onvoldoende gemotiveerd betwist. Ter zitting in hoger beroep heeft werknemer desgevraagd toegelicht bij thuiskomst zijn jas aan de kapstok te hebben gehangen en zijn telefoon in de zak van deze jas te hebben gelaten, waarna hij de hele middag in bed is gaan slapen, zodat hij niet kan hebben gebeld. Het hof gaat voorbij aan dit betoog, omdat het niet strookt met het feit dat werknemer om 13:51 uur zijn voicemail heeft gebeld en om 14:16 uur naar Tripels advocaten heeft gebeld, hetgeen blijkt uit het overzicht van Vodafone van de gegevens van zijn bedrijfstelefoon.

Het hof is van oordeel dat het onder deze omstandigheden aandringen om naar huis te gaan niet in strijd is met goed werkgeverschap. Van omstandigheden waardoor het de leidinggevende en/of de collega van werknemer redelijkerwijs duidelijk moest zijn dat voor werknemer direct medische hulp diende te worden ingeschakeld om (verdere) gezondheidsschade te voorkomen, was naar het oordeel van het hof geen sprake. Dat in het gebouw een bedrijfsarts aanwezig was en dat werknemer niet eerder in zijn lange loopbaan bij werkgever naar huis was gegaan, omdat hij zich niet goed voelde, maakt dit naar het oordeel van het hof niet anders. Anders dan werknemer betoogt, geldt voor een werkgever niet de verplichting om steeds een arts te (laten) raadplegen alvorens een zieke werknemer naar huis

te sturen. Het al dan niet raadplegen van een arts in geval van ziekte valt naar het oordeel van het hof in beginsel onder de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer, nog daargelaten dat een werkgever niet de bevoegdheid heeft om een werknemer zonder diens toestemming door een huisarts laten onderzoeken. Het hof bekrachtigt derhalve het vonnis waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3759

Zaaknummer: 200.247.795_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: N.P.J. Frijns en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW