

RECHTSPRAAK

werkneemster/Lindeboom Bierbrouwerij BV

Ontslag werkneemster na 104 weken arbeidsongeschiktheid is in beginsel niet kennelijk onredelijk, tenzij sprake is van bijkomende omstandigheden.

Werkneemster is op 10 mei 1999 bij Lindeboom in dienst getreden en verrichtte werkzaamheden als administratief medewerkster. Werkneemster heeft zich op 16 november 2009 ziek gemeld en is sindsdien arbeidsongeschikt gebleven, met dien verstande dat zij van 15 januari 2010 tot en met 3 mei 2010 zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten. Aanleiding voor de ziekmelding waren spanningen op de werkplek die kort voor 16 november 2009 escaleerden. In maart 2011 heeft Lindeboom de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, welk ontbindingsverzoek is afgewezen. Het UWV heeft in 2012 toestemming verleend de arbeidsovereenkomst op te zeggen hetgeen per 1 juli 2012 is geschied. Volgens werkneemster is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft de vordering in eerste aanleg afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. In deze zaak is de arbeidsovereenkomst door Lindeboom opgezegd na 104 weken van aaneengesloten ziekte van werkneemster, met inachtneming van de geldende opzegtermijn en na verkregen toestemming van het UWV. Als uitgangspunt heeft te gelden dat een dergelijke opzegging op zichzelf niet kennelijk onredelijk is. Bijkomende omstandigheden kunnen leiden tot een ander oordeel. Dergelijke bijkomende omstandigheden kunnen zijn gelegen in het verband tussen het werk en de arbeidsongeschiktheid, de verwijtbaarheid van de werkgever ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid en de opstelling van de werkgever met betrekking tot de re-integratie. De stelplicht en bewijslast van die bijzondere omstandigheden rusten op de werknemer. Voor het hof staat voldoende vast dat de geëscaleerde of gespannen situatie op de werkvloer in combinatie met privéomstandigheden, de directe aanleiding is geweest voor de ziekmelding van werkneemster op 16 november 2009. De vraag is of werkgever hiervan een verwijt kan worden gemaakt. Het hof beantwoordt deze vraag ontkennend. De aanleiding van de arbeidsongeschiktheid noch de wijze waarop Lindeboom nadien heeft gehandeld leiden tot een kennelijk onredelijk ontslag. Ook de omstandigheid dat Lindeboom om ontbinding heeft verzocht, leidt niet tot dit oordeel. Met dit verzoek volgde Lindeboom het advies van alle betrokkenen op (inclusief de wens van werkneemster), maar wees de kantonrechter het verzoek af omdat er nog re-integratiemogelijkheden in het derde spoor mogelijk waren. Het

feit dat bijna een jaar later pas toestemming aan UWV wordt gevraagd, duidt erop dat Lindeboom zich als goed werkgever heeft gedragen. Derhalve kan niet worden geconcludeerd dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-11-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:4774

Zaaknummer: HD 200.131.258/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M. van Ham en P.P.M. Rousseau

Advocaten: I.A.W. van den Broek en H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:681 BW