

RECHTSPRAAK

## werknemer/AD Nieuwsmedia B.V.

***Burn-out niet aan werkgever te wijten. Groot aantal openstaande vakantiedagen leidt niet tot schending zorgplicht werkgever. Kenbaarheid van de klachten. Geen kennelijk onredelijk ontslag nu arbeidsovereenkomst na 104 weken tot legehulsovereenkomst is verworpen. Uitbetaling vakantiedagen tegen laatstverdiend loon.***

Werknemer (geboren 1955) is in 1977 in dienst getreden van ADN. Hij is op 26 mei 2003 (in verband met slaapapneu) uitgevallen/arbeidsongeschikt geraakt. Het verloop van de arbeidsongeschiktheid van werknemer is als volgt: 26 mei 2003-21 november 2004 volledig; 22 november 2004-7 juli 2005 65-80% ; 8 juli 2005-17 augustus 2006 volledig; 18 augustus 2006-11 november 2008 65-80% ; sedert 11 november 2008 volledig. ADN heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd per 1 juli 2011. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Met betrekking tot de kennelijk onredelijke opzegging heeft werknemer aangevoerd dat er een causaal verband bestaat tussen zijn arbeidsongeschiktheid en de verrichtte werkzaamheden en dat ADN daarvan een verwijt kan worden gemaakt. ADN heeft volgens werknemer haar zorgplicht als goed werkgever jegens hem geschonden. Daarnaast stelt werknemer dat de opzegging ook kennelijk onredelijk is vanwege het stelselmatig schenden door ADN van de op haar rustende re-integratieverplichting. Verder zijn er, aldus werknemer, overige omstandigheden die in ogenschouw genomen moeten worden en ertoe bijdragen dat de opzegging kennelijk onredelijk is, zoals de duur van het dienstverband (34 jaar), zijn leeftijd (56 jaar), zijn beperkte kansen op de arbeidsmarkt en een aanzienlijke pensioenschade (door het ontslag op 56-jarige leeftijd).

Het hof oordeelt als volgt. De werkzaamheden die werknemer in het kader van de met ADN gesloten arbeidsovereenkomst voor ADN diende te verrichten, kenden (zeker in de periode 1995-2001, toen hij chef directie buitenland was, maar ook toen hij vanaf 2001 eerst bij Trefpunt/Keerpunt en daarna bij de redactie Binnenland als eindredacteur/plaatsvervangend chef andere werkzaamheden binnen ADN verrichtte) ongetwijfeld hectische momenten waarbij veel van (het improvisatievermogen van) werknemer gevegd werd, zo neem het hof aan. Werknemer heeft zijn standpunt geschraagd met een aantal voorbeelden. Echter, het hof acht niet bewezen dat de grote hoeveelheid werk die werknemer stelt te hebben verzet, (in die omvang) door ADN aan hem is opgedragen, werknemer stelt dat wel, maar onderbouwt dat niet, althans onvoldoende, zeker nu een en ander door ADN betwist wordt. In zijn onderbouwing blijft werknemer steken in een beperkt aantal voorbeelden die getuigen van

een piekbelasting. Over hem door zijn werkgever verstrekte opdracht(en), over de zwaarte en de intensiteit van het (opgedragen) werk in zijn algemeenheid, ook afgezet tegen de belasting/werkdruk van collega's, voert werknemer te weinig aan. Een deugdelijke onderbouwing van hetgeen hij wel aanvoert ontbreekt. Er kan dan ook niet in rechte worden vastgesteld dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de werkzaamheden zoals door ADN opgedragen en de uitval van werknemer. Had ADN desalniettemin moeten opmerken dat werknemer – als gevolg van de bij ADN heersende werkcultuur in combinatie met zijn persoonlijkheidsstructuur – 'zich over de kop' dreigde te werken, zodat ADN om die reden had behoren in te grijpen? Naar het oordeel van het hof is dat niet het geval. ADN heeft toegelicht dat zij nu juist een beleid voerde en voert om te voorkomen dat de werkdruk bij haar leidt tot ziekte van haar werknemers. Gezien die toelichting, is het hof van oordeel dat werknemer onvoldoende concreet onderbouwt dat de werkcultuur bij ADN zodanig was dat deze de kans op ziektes als burn-out vergrootte. Uit de eigen stellingen van werknemer volgt voorts dat hij op dit punt geen duidelijke signalen heeft afgegeven en het enkele feit dat werknemer veel werk verzetste hoefde ADN op zich niet tot ingrijpen te brengen. Dat ADN zag of in redelijkheid had moeten zien dat werknemer stelselmatig te hard werkte en te veel hooi op zijn vork nam maar dat ADN 'weg keek' en niet eigener beweging ingreep, waar dat wel geboden was, heeft hij niet, althans onvoldoende, onderbouwd. In het grote aantal onbenut gebleven vakantiedagen ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst lag naar het oordeel van het hof voor ADN ook geen dwingende indicatie in te grijpen en werknemer het wat 'kalmer aan' te laten doen.

De overige grieven waarin betoogd wordt dat ook overige omstandigheden het gegeven ontslag kennelijk onredelijk maken, treffen geen doel. De arbeidsovereenkomst van partijen was inmiddels, ten tijde van de ontslagaanvraag (21 oktober 2010), tot een lege huls geworden. Werknemer was toen immers meer dan twee jaar arbeidsongeschikt, terwijl niet te voorzien was dat werknemer op afzienbare tijd zijn werk weer zou kunnen hervatten. Het aldus beëindigen van de arbeidsovereenkomst met werknemer kan niet als kennelijk onredelijk worden gezien.

Het hof oordeelt, zoals ook de kantonrechter deed, dat uitbetaling van openstaande vakantie-uren dient te geschieden op basis van het laatstverdiende salaris. Het hof verwijst naar HR 26 januari 1990, ECLI:NL:HR:1990:AD1017 (zie meer specifiek conclusie A-G, nr. 2.27). Voor een hogere maatstaf (dan het laatstverdiende salaris) is geen grondslag aanwezig: gesteld noch gebleken is dat het is overeengekomen, terwijl de wet noch de cao dit voorschrijft. Dat het UWV bij het berekenen van het maatmanloon van een ander, hoger, bedrag uitgaat is niet relevant.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-11-2014

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2014:3610

**Zaaknummer:** 200.126.423/01

**Rechters:** S.R. Mellema, C.A. Joustra en H.J. Vetter

**Advocaten:** M.J. Meijer en A.C. Steensma

**Wetsartikelen:** 7:681 BW en 7:658 BW