

RECHTSPRAAK

NCOI Opleidingen B.V./werknemer

Hof oordeelt dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet zelf heeft beëindigd (geen duidelijke en ondubbelzinnige gedraging) en dat evenmin ontbinding kan plaatsvinden nu werknemer ziek is (psychische stoornis) – hetgeen werkgever had moeten inzien – en het opzegverbod geldt. Dienstverband wordt op verzoek van curatoren hersteld.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2013 in dienst getreden van NCOI als medewerker koeriersdiensten, vanaf 1 juni 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft beperkingen. Tijdens zijn dienstverband is door NCOI rekening gehouden met deze beperkingen en heeft hij binnen de beschermde omgeving van NCOI zijn werkzaamheden naar behoren kunnen verrichten. Werknemer woont bij zijn ouders. Werknemer heeft op 25 juli 2016 in een gesprek met zijn leidinggevende medegedeeld dat hij zijn werk niet leuk meer vond en dat hij iets anders wilde gaan doen. Op vrijdag 26 augustus 2016 stond een vervolgesprek met werknemer gepland. Werknemer is niet op dit gesprek verschenen en heeft zich ook niet gemeld voor zijn werk. NCOI heeft op 29 augustus 2016 de bedrijfseigendommen die in het bezit waren van werknemer in zijn postvak aangetroffen. Daarop heeft NCOI contact opgenomen met curator 2 (tevens moeder werknemer). Een leidinggevende en HR-adviseur hebben vervolgens werknemer bezocht, maar werknemer heeft geweigerd uit zijn kamer te komen en met hen in gesprek te gaan. Bij brief van 9 september 2016 aan NCOI schrijft de advocaat van werknemer dat hij voor werknemer optreedt, dat werknemer (ernstig) ziek is en dat hij eigenlijk niet goed in staat is tot een behoorlijke communicatie en/of belangenafweging, en dat hij hem heeft ziekgemeld omdat werknemer daartoe zelf niet goed in staat is. In de brief is voorts vermeld dat er geen sprake van kan zijn dat werknemer zijn dienstverband bij NCOI zou willen beëindigen en dat, voor zover zijn handelwijze voeding heeft gegeven aan die gedachte bij NCOI, het duidelijk is dat die houding verband houdt met de medische problematiek. Bij beschikking van 31 maart 2017 zijn de curatoren (ouders van werknemer) als provisionele bewindvoerders benoemd over alle goederen die (zullen) toebehoren aan werknemer. Werknemer is op 29 juni 2017 gedwongen opgenomen in de afdeling Psychiatrie (risico en preventie) van het UMC te Utrecht. Op 28 september 2017 is deze gedwongen opname geëindigd. NCOI heeft bij verzoekschrift verkort weergegeven verzocht een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen

per 26 augustus 2016 is geëindigd door opzegging van werknemer.

Oordeel

NCOI voert allereerst aan dat de wijziging/aanvulling van het verzoek niet toelaatbaar is omdat sprake is van een nieuwe grief en het aanvoeren van een nieuwe grief in strijd is met de op artikel 347 Rv gebaseerde zogeheten tweeconclusieregel. Het hof verwerpt deze stelling. De meest verstrekkende stelling van NCOI in het incidenteel beroep houdt in dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd doordat werknemer de arbeidsovereenkomst per 26 augustus 2016 heeft opgezegd. De genoemde gedragingen van werknemer, waarop NCOI zich beroept, zijn naar het oordeel van het hof niet duidelijk en ondubbelzinnig gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, noch op zichzelf beschouwd, noch in onderlinge samenhang bezien. Nu uit het voorgaande volgt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd per 26 augustus 2016, komt aan de orde de door de curatoren in het principaal hoger beroep aangevochten beslissing van de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW per 1 augustus 2017. De curatoren stellen zich in dit verband allereerst op het standpunt dat de kantonrechter niet tot ontbinding had kunnen overgaan omdat werknemer arbeidsongeschikt was en het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW aan ontbinding in de weg staat. NCOI bestrijdt dat sprake is van arbeidsongeschiktheid. Partijen zijn het erover eens dat, gelet op het bepaalde in artikel 7:671b lid 7 BW, voor de gelding van het opzegverbod beslissend is of werknemer op 15 maart 2017 arbeidsongeschikt was, nu dat de datum is van indiening van het verzoekschrift bij de kantonrechter. Uit hetgeen aangevoerd blijkt dat het met werknemer vanaf de zomer 2016 bergafwaarts is gegaan. Uiteindelijk is hij van 29 juni 2017 tot 28 september 2017 gedwongen opgenomen in verband met agressief gedrag, vermoedelijk veroorzaakt door akoestische hallucinaties en waanideeën en is een psychotische stoornis vastgesteld. Tussen partijen staat dus vast dat werknemer per 29 juni 2017 arbeidsongeschikt was. Naar het oordeel van het hof volgt uit de geschetste feiten dat die arbeidsongeschiktheid er drieënhalve maand eerder, per 15 maart 2017, ook al was. Het hof concludeert op grond van het voorgaande dat werknemer op 15 maart 2017 arbeidsongeschikt was en dat, gezien het opzegverbod, de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft toegewezen. Het verzoek van werknemer om NCOI te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen zal worden toegewezen per 1 augustus 2017. Ditzelfde geldt voor de vordering tot (loon)doorbetaling vanaf 1 januari 2017.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:11042

Zaaknummer: 200.220.831

Rechters: A.E.F. Hillen, W.C. Haasnoot en C. Hoogland

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en F.J. Schoute

Wetsartikelen: 347 Rv, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 7 BW, 7:671b lid 6 onderdeel a BW en 7:682 BW