

RECHTSPRAAK

Werkneemster/ Stichting Koninklijke Visio

Dat werkneemster pas sinds oktober 2017 in behandeling is, sluit niet uit dat het gedrag al langere tijd (deels) werd veroorzaakt door haar psychische klachten. Opzegverbod is van toepassing.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2007 in dienst getreden bij Visio. Met werkneemster zijn diverse gesprekken gevoerd vanwege haar gedrag. Daarnaast vindt er vanwege frequent verzuim op 2 april 2013 een gesprek met werkneemster plaats. Op 16 oktober 2017 heeft Visio werkneemster een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, omdat de verstandhouding ondanks gesprekken niet is verbeterd. Op 19 oktober 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bij brief van 16 januari 2018 is werkneemster erop aangesproken dat zij nog niet haar werkzaamheden had hervat, terwijl de bedrijfsarts haar op 14 november 2017 arbeidsgeschikt heeft verklaard. In een deskundigenoordeel van het UWV is geoordeeld dat werkneemster op 5 februari 2018 arbeidsongeschikt was. Op 9 juli 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster haar werkzaamheden weer kon opbouwen, waarbij de prognose was dat zij binnen drie tot vier maanden haar werkzaamheden weer volledig kon hervatten. Op 3 september 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster medisch gezien binnen acht weken hersteld zou zijn en dat de opbouw van uren kon worden voortgezet.

Werkneemster heeft op 21 november 2018 – kort na aanvang van de procedure in eerste aanleg – wederom een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Dit deskundigenoordeel luidt dat werkneemster haar eigen werk op 20 september 2018 niet kon doen. Visio heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair wegens frequent ziekteverzuim en meer subsidiair op de h-grond. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 maart 2019. Werkneemster komt op tegen de beschikking.

Oordeel

Werkneemster richt zich allereerst tegen het oordeel van de kantonrechter dat geen sprake is van een opzegverbod. Werkneemster beroept zich hierbij op het deskundigenoordeel van het UWV dat zij voor het eerst in hoger beroep in het geding brengt. Werkneemster heeft zich op

17 oktober 2017 ziek gemeld. Het opzegverbod tijdens ziekte duurt in elk geval twee jaar, behoudens uitzonderingen die hier niet aan de orde zijn. Naar het oordeel van het hof is niet gebleken dat werkneemster daadwerkelijk was hersteld ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek en/of de mondelinge behandeling in eerste aanleg. Visio kan niet worden gevolgd in haar standpunt dat het advies van de bedrijfsarts van 1 oktober 2018 dient te leiden tot de conclusie dat werkneemster medio november 2018 wel volledig hersteld was. Het opzegverbod is van toepassing. Het hof toetst of het ontbindingsverzoek verband houdt met het opzegverbod. Werkneemster voert aan dat de verwijten die aan haar worden gemaakt over haar gedrag (deels) zijn terug te voeren op haar psychische klachten, waaronder haar bipolaire stoornis. Visio stelt dat het gedrag van werkneemster op de werkvloer niet kan zijn veroorzaakt door een stoornis, omdat het niet afwijkt van het eerdere gedrag, in jaren waarin er zeker geen sprake was van een stoornis. Dit betoog miskent naar het oordeel van het hof dat werkneemster weliswaar pas sinds oktober 2017 in behandeling is, maar dit geenszins uitsluit dat het gedrag al langere tijd (deels) werd veroorzaakt door haar psychische klachten. Anders dan Visio stelt, is niet noodzakelijk dat werkneemster een verklaring in het geding brengt waaruit ondubbelzinnig volgt dat haar gedrag is veroorzaakt door haar psychische klachten. Het hof oordeelt dat de kantonrechter ten onrechte het ontbindingsverzoek heeft toegewezen. Terugkeer van werkneemster naar Visio ligt in de gegeven omstandigheden niet in de rede, gelet op de inmiddels ernstig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Het hof kent een billijke vergoeding toe. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding weegt het hof onder meer mee dat het voortduren van de arbeidsovereenkomst na 19 oktober 2019 (einde twee jaar ziekte) afhankelijk is van meerdere onzekere factoren, dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Visio en dat werkneemster een transitievergoeding heeft ontvangen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2034

Zaaknummer: 200.257.018/01

Advocaten: J.G.H. Borgdorff en S.N. Ketting

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub c BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:683 BW