

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft voldoende onderbouwd dat zijn disfunctioneren het gevolg was van ziekte of gebreken. De arbeidsovereenkomst is dan ook onterecht ontbonden.

Feiten

Werknemer is in 2005 in dienst getreden bij Achmea. In 2010 heeft werknemer te maken gehad met een geknapt hersenaneurysma. Met ingang van 27 juni 2011 is hij volledig arbeidsgeschikt geacht. Nadien heeft werknemer echter te kennen gegeven sneller vermoeid te zijn dan voorheen en last te hebben van concentratieproblemen. In verband daarmee heeft Achmea hem enkele faciliteiten verleend. Het functioneren van werknemer over 2014 en 2015 is door Achmea in diverse beoordelingen als onvoldoende gewaardeerd. Na een voortgangsgesprek op 27 mei 2016 is aan werknemer meegedeeld dat de uitkomst van een ingezet verbetertraject zou zijn dat hij niet erin was geslaagd zijn functioneren op het vereiste niveau te brengen en er gezocht zou worden naar een andere passende functie. Als dat niet zou lukken, zou de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Op 3 juni 2016 heeft Achmea aangeboden een vaststellingsovereenkomst met werknemer te sluiten. Enkele weken daarna heeft werknemer zich ziek gemeld. Nadat de bedrijfsarts had vastgesteld dat bij werknemer geen beperkingen van medische aard aanwezig waren en hij na herhaald verzoek niet had gereageerd op de hem aangeboden vaststellingsovereenkomst, is Achmea op 22 augustus 2016 begonnen met een herplaatsingstraject. In januari 2017 heeft Achmea de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ongeschiktheid voor de bedongen werkzaamheden. Werknemer heeft wedertewerkstelling verzocht. De kantonrechter heeft beide verzoeken afgewezen. Tussen Achmea en werknemer is afgesproken dat werknemer geheel zou worden vrijgesteld van werk om zich volledig te kunnen richten op herplaatsing. Tussen partijen is nog discussie geweest over de belastbaarheid van werknemer. Achmea is vervolgens onderhavige procedure gestart tot ontbinding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Het neuropsychologisch onderzoek dat was ingesteld heeft geresulteerd in een rapport van oktober 2017 (zelfde maand als beschikking van de kantonrechter). Het hof heeft het daarna ingestelde hoger beroep verworpen. De Hoge raad heeft de beschikking vernietigd en de zaak verwezen naar dit hof.

Oordeel

Het hof dient opnieuw te beoordelen of er sprake is van disfunctioneren als gevolg van ziekte of gebrek waarbij óók acht wordt geslagen op het rapport van de neuropsycholoog van oktober 2017. Het hof stelt vast dat tussen partijen niet in geschil is dat werknemer na de subarachnoïdale bloeding meer dan voorheen kampte met vermoeidheids- en

concentratieklachten. Het neuropsychologisch onderzoek uit 2011 toonde verminderde prestaties op het gebied van geheugen, executieve functies en sociale cognitie. Met de klachten van werknemer werd ook daadwerkelijk rekening gehouden bij de uitoefening van zijn functie. Voorts is niet in geschil dat de deskaccountmanagers ook conversiegesprekken gingen voeren en dat de targets werden verhoogd. Dat werknemer moeite had met deze belasting en dat die moeite met name kwam door vermoeidheids- en concentratieproblemen blijkt onder meer uit een e-mail van 23 september 2015 van zijn leidinggevende. Bevestiging voor het verband tussen het disfunctioneren en de gevolgen van de subarachnoidale bloeding vindt het hof ook in het schriftelijk bericht van neurochirurg. Het hof wordt verder gesterkt in de overtuiging dat sprake is van een dergelijk verband door de brief van neurochirurg van 22 juni 2017, alsook door de inhoud van het arbeidsdeskundig rapport van 10 april 2018. Het hof volgt Achmea niet in haar standpunt dat het neuropsychologisch rapport van oktober 2017 enkel een momentopname is en niets zegt over ziekte of gebreken ten tijde van het verbetertraject. Werknemer heeft voldoende onderbouwd dat zijn disfunctioneren het gevolg was van ziekte of gebreken. Het hof is dan ook van oordeel dat er sprake is van disfunctioneren als gevolg van ziekte of gebreken. Dit betekent dat de kantonrechter ten onrechte de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW heeft ontbonden. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2445

Zaaknummer: 200.266.478_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, H.K.N. Vos en D.J.B. de Wolff

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en J. Bonnema

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:669 lid 3 BW en 7:669 lid 3 lid d BW