

RECHTSPRAAK

Geen nadere onderzoeksplicht voor werkgever bij ontslagname werknemer die psychische gezondheidsklachten heeft.*Feiten*

Appellante is de echtgenote van wijlen werknemer. Uit het huwelijk van appellante en werknemer is de thans nog minderjarige zoon geboren. Werknemer is in 2005 bij TÜV Nederland QA B.V. (hierna: TÜV) in dienst getreden als APK-keurmeester. Werknemer kampte vanaf 12 december 2011 met gezondheidsproblemen van psychische aard en was daardoor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Werknemer heeft bij brief van 25 augustus 2012 zijn arbeidsovereenkomst met TÜV per 30 september 2012 opgezegd. Bij brief van 30 augustus 2012 heeft TÜV aan werknemer doen weten dat zij het ontslag aanvaardde. Werknemer is op 14 januari 2013 door zelfdoding overleden. Tijdens het dienstverband van werknemer bij TÜV was er op risicobasis een partner- en wezenpensioen verzekerd. Het partner- en wezenpensioen verviel op het moment dat werknemer bij TÜV uit dienst ging. In eerste aanleg heeft appellante een verklaring voor recht gevorderd dat TÜV aansprakelijk is voor de schade die appellante en haar zoon als gevolg van het tekortschieten van TÜV als werkgever hebben geleden. Appellante heeft hieraan onder meer ten grondslag gelegd dat TÜV bij de ontslagname door werknemer heeft nagelaten te onderzoeken of er van zijn zijde sprake was van een ondubbelzinnige op beëindiging van het dienstverband rustende wilsverklaring.

Oordeel hof

Naar het oordeel van het hof rijst het beeld op van een langzaamaan getroebleerde verhouding van werknemer met deze en gene bij TÜV met daarin een rol voor de ex-echtgenote van de (oorspronkelijk) leidinggevende alsmede de almaar groeiende onzekerheid over het voortbestaan van TÜV waarmee ook de inkomens- en bestaanszekerheid voor werknemer op het spel kwam te staan. Dit alles had ongetwijfeld zijn weerslag op de psychische conditie van werknemer, terwijl hij als gevolg daarvan ook arbeidsongeschikt was. Hiertegenover staat dat er van de kant van werknemer na het verzenden van zijn ontslagbrief en de bevestiging van die opzegging door TÜV enkele dagen later, geen enkel signaal is gekomen dat hij op zijn schriftelijke mededeling inhoudende een opzegging wilde terugkomen. Werknemer heeft de opzeggingstermijn in acht genomen, terwijl ook verder niet is gebleken dat de financiële en feitelijke afwikkeling van de arbeidsovereenkomst als neergelegd in de bevestigingsbrief van TÜV tot enige discussie heeft geleid. Zelfs in de periode na de beëindiging van het dienstverband vanaf 1 oktober 2012 heeft werknemer er jegens TÜV geen blijk van gegeven dat hij eigenlijk zijn baan bij TÜV had wensen te behouden.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Geen nadere onderzoeksplicht voor werkgever bij ontslagname werknemer. Onvoldoende aannemelijk dat werknemer op ontslagname zou zijn teruggekomen

Het middel klaagt onder meer dat onjuist en onbegrijpelijk is dat het hof in de omstandigheden van dit geval geen onderzoeksplicht voor TÜV heeft aangenomen naar de vraag of de wil van de werknemer werkelijk op het einde van het dienstverband was gericht. De echtgenote heeft aan haar vordering ten grondslag gelegd dat bij werknemer in werkelijkheid de wil heeft ontbroken om het dienstverband te beëindigen. Het hof heeft dienovereenkomstig onderzocht of zij dat voldoende aannemelijk heeft gemaakt. Het is tot het oordeel gekomen dat met onvoldoende mate van zekerheid is aan te nemen dat deze wil bij de werknemer ontbrak. Vervolgens heeft het overwogen: “In die zin had TÜV geen nadere onderzoeksplicht.” Die overweging moet aldus worden begrepen, dat naar het oordeel van het hof onvoldoende aannemelijk is geworden dat onderzoek door TÜV zou hebben uitgewezen dat de wil ontslag te nemen bij de werknemer in werkelijkheid ontbrak, zodat voor de uitkomst van de zaak uiteindelijk niet van belang was dat TÜV had nagelaten onderzoek te doen. Met andere woorden: volgens het hof is onvoldoende aannemelijk geworden dat de arbeidsovereenkomst in stand zou zijn gebleven als TÜV wel onderzoek zou hebben gedaan. De genoemde klachten berusten dus op een verkeerde lezing van het bestreden arrest en falen daarom.

Opmerking verdient nog dat in hetgeen het hof in r.o. 3.7.6 ten overvloede heeft overwogen, besloten ligt dat volgens het hof van TÜV in de omstandigheden van dit geval wel had mogen worden verwacht dat zij navraag bij de werknemer deed.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-11-2021

ECLI: ECLI:NL:HR:2021:1669

Zaaknummer: 20/02221

Rechters: C.E. Du Perron, M.J. Kroeze en T.H. Tanja-van den Broek

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 3:34 BW