

RECHTSPRAAK

Persoonlijkheidsstoornis (ziekte) werknemer houdt verband met gronden van ontbindingsverzoek (onvoldoende meewerken aan werkhervatting en negatieve uitlatingen over werkgever). Opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding in de weg. Hof kent billijke vergoeding toe van ruim € 52.000.

Feiten

Werknemer, thans 61 jaar oud, is in 1994 in dienst getreden bij Wedeka, een sociaal werkbedrijf waar door ruim vijftienhonderd medewerkers uiteenlopende werkzaamheden worden verricht. Werknemer heeft diverse functies bekleed. In de periode van oktober 2013 tot en met februari 2020 heeft werknemer geen werkzaamheden verricht voor Wedeka. Vanaf februari 2018 heeft Wedeka gepoogd werknemer passend werk te laten doen, zowel in het eerste spoor als in het tweede spoor. Ondanks mediation, inschakeling van psychologische hulp en coaching is dat niet gelukt. De lichamelijke en psychische klachten van werknemer deden de bedrijfsarts op 8 januari 2021 concluderen dat sprake is van tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van de arbeidssituatie, welke al langere tijd stress- en spanningsklachten geeft bij werknemer. Wedeka heeft werknemer op 26 november 2020 op non-actief gesteld vanwege negatieve uitlatingen over Wedeka. Op 3 december 2020 hebben partijen met elkaar gesproken over de gedane uitlatingen. Op 4 november 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Wedeka heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. Volgens de kantonrechter hield het ontbindingsverzoek geen verband met omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Werknemer voert in hoger beroep aan dat van ontbinding geen sprake kan zijn, omdat hij een persoonlijkheidsstoornis heeft, hij daardoor ziek is en dat die stoornis ten grondslag ligt aan de incidenten waarop Wedeka het ontbindingsverzoek heeft gebaseerd en dus het opzegverbod bij ziekte aan ontbinding in de weg staat. Hij verzoekt primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Wedeka heeft het ontbindingsverzoek ingediend op de grond dat het door werknemer in de afgelopen jaren getoonde gedrag onaanvaardbaar is. Feitelijk ging het dan om het onvoldoende meewerken aan werkhervatting en/of re-integratie en het doen van ongefundeerde negatieve uitlatingen over Wedeka. Uit een rapport van een psycholoog blijkt dat bij werknemer sprake is van een paranoïde persoonlijkheidsstoornis. Als gevolg

hiervan blijft werknemer volgens de psycholoog 'als het ware 'gevangen' in boosheid en wantrouwen jegens Wedeka en deze chronisch stressvolle situatie krijgt (...) in de loop van de tijd ook een negatieve invloed op het lichamelijk functioneren'. Het is volgens het hof voldoende aannemelijk dat bij werknemer ten tijde van de indiening van het ontbindingsverzoek sprake was van een ziekte in de vorm van een persoonlijkheidsstoornis en dat die ziekte volledige arbeidsongeschiktheid tot gevolg had. Op basis van het rapport van de psycholoog in combinatie met de overige beschikbare informatie van arbeidsdeskundigen, psycholoog en bedrijfsarts is voldoende aannemelijk dat het gedrag van werknemer in de afgelopen jaren wortelt in de bestaande persoonlijkheidsstoornis. De stoornis en de daaruit voortvloeiende fysieke en psychische conditie bepaalden zijn gebrek aan medewerking aan werkherleving en/of re-integratie. Zij maakten ook dat hij meerdere malen ongefundeerde negatieve uitlatingen over Wedeka heeft gedaan. Zijn ziekte hield dan ook direct verband met het gedrag dat aan het ontbindingsverzoek ten grondslag is gelegd. De conclusie is dan ook dat het opzegverbod gedurende ziekte aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg stond. Het ontbindingsverzoek is in eerste aanleg ten onrechte toegewezen. Tot herstel wordt door het hof echter niet overgegaan. De kans dat de arbeidsovereenkomst, indien hersteld, werkbaar materiële invulling zal kunnen krijgen wordt door het hof zo laag ingeschat dat herstel geen zinvolle keuze is. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van € 52.122 bruto. Het hof baseert die vergoeding op de 'waarde van het dienstverband'. Het hof ziet geen aanleiding de billijke vergoeding naar beneden bij te stellen omdat aan werknemer een transitievergoeding van € 32.894,38 bruto toekomt. In het scenario dat de arbeidsovereenkomst, indien voortgezet, na einde wachttijd zou eindigen op grond van (voortdurende) arbeidsongeschiktheid van werknemer, zou hem de (dan zelfs nog iets hogere) transitievergoeding toekomen. Tegen die tijd is hij nog niet AOW- of pensioengerechtigd en kan het doel van de transitievergoeding (overbrugging en omscholing) met de toekenning daarvan nog steeds worden gediend. De waarde van het dienstverband nu wordt derhalve mede bepaald door het gegeven dat, als die zou zijn voortgezet, straks aanspraak zou hebben bestaan op een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:11627

Zaaknummer: 200.295.009/01

Rechters: G. van Rijssen, W.P.M. ter Berg en A. Elgersma

Advocaten: R.H. Bossen en R.G.A. Luinstra

Wetsartikelen: 7:683 BW