

RECHTSPRAAK

Tussenarrest. Zieke werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst voor 0,6 fte opgezegd om bij andere werkgever in dienst te treden. Werkneemster verwijt werkgeefster dat zij haar voor ontslagname had moeten behoeden. Medische afzakker. Wilsgebrek niet aannemelijk en daarom geen onderzoeksplicht werkgeefster. Getuigenbewijs.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2009 in dienst getreden bij de Stichting voor Praktijkonderwijs Dordrecht (hierna: de Stichting) in de functie van docent handvaardigheid. Het betrof een voltijd baan met een werktijdfactor (fte) van 1,0. In juli 2013 is werkneemster opgenomen op de IC met een septische shock. Na herstel is werkneemster geleidelijk weer aan het werk gegaan. In de jaren 2013 tot en met 2016 is werkneemster in verband met ziekte geregeld afwezig geweest. Werkneemster heeft bij brief van 13 juni 2016 aan de Stichting verzocht om medewerking en aanpassing van haar werkdagen zodat zij per 1 augustus 2016 twee dagen per week bij het IlexCollege in Schiedam kon gaan werken en twee dagen per week bij de Stichting kon blijven werken. De Stichting heeft naar aanleiding van dit verzoek, overeenkomstig de wens van werkneemster, haar rooster gewijzigd. De bedrijfsarts heeft nadien, na een gesprek met werkneemster, bij brief van 23 juni 2016 geadviseerd dat werkneemster met ingang van week 28 weer volledig inzetbaar is. Bij brief van 29 juni 2016 bevestigt werkneemster dat zij voor 0,6 fte ontslag neemt. Op 22 november 2017 is werkneemster, naast haar dienstverband van 0,4 fte bij de Stichting, voor bepaalde tijd (tot 1 augustus 2018) in dienst getreden bij het Grotius College te Delft voor één dag per week. Per 1 augustus 2018 is werkneemster ziek uit dienst gegaan bij het Grotius College. Werkneemster krijgt met terugwerkende kracht vanaf 8 mei 2018 een WIA-uitkering, gebaseerd op een 1,0 fte dienstverband. In de in verband met de aanvraag van een WIA-uitkering opgestelde verzekeringsgeneeskundige rapportage d.d. 22 februari 2019 wordt vermeld dat er sprake is van een medische afzakker en dat als eerste ziektedag 9 mei 2016 geldt. Werkneemster stelt de Stichting aansprakelijk voor de schade die zij stelt te hebben geleden door het in juni 2016 genomen partiële ontslag. Zij heeft De Stichting gedagvaard en betaling gevorderd van het netto-equivalent van € 87.833,44 wegens schade door gemiste loon(door)betaling over de periode 1 augustus 2016 tot 9 mei 2018 (vanaf de partiële ontslagname tot de datum van de WIA-uitkering), transitievergoeding (op basis van een 0,6 fte ontslag) en het ontbreken van deugdelijke re-integratie. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen en werkneemster in de kosten veroordeeld. Werkneemster legt in hoger beroep het geschil in volle omvang voor aan het hof. Werkneemster heeft haar eis gewijzigd.

Oordeel

Werkneemster heeft aan haar vordering ten grondslag gelegd dat de Stichting in strijd heeft gehandeld met artikel 7:611 BW. De Stichting had zich als goed werkgever ervan moeten vergewissen of werkneemster zich realiseerde welk risico zij nam door haar partiële ontslagname terwijl zij ziek was, waarbij zij bovendien een dag minder zou gaan werken zonder dat hier een uitkering of andere vergoeding tegenover stond. Daarnaast heeft werkneemster aan haar vordering ten grondslag gelegd dat de bedrijfsarts jegens haar niet heeft gehandeld met de zorgvuldigheid die van een redelijk bekwaam en redelijk handelend bedrijfsarts verwacht mag worden en dat de Stichting ingevolge artikel 6:76 BW voor dit handelen van de bedrijfsarts aansprakelijk is. Het hof stelt allereerst vast dat werkneemster van mening is dat de Stichting haar voor ontslagname had moeten behoeden, maar dat zij niet heeft onderbouwd op welke wijze de Stichting dit had moeten doen. Dat had wel van haar verwacht mogen worden nu in het algemeen geldt dat een werkgever niet kan beletten dat een werknemer ontslag neemt. Als zou komen vast te staan dat op 29 juni 2016 de wil om (deels) een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken bij werkneemster heeft ontbroken dan heeft de Stichting haar niet zonder meer aan haar opzegging mogen houden, waarbij uit het oogpunt van bescherming van de werknemer heeft te gelden dat de Stichting daarbij een vergewisplicht heeft. Werkneemster stelt dat de opzegging niet conform haar wil was. Op grond van alle omstandigheden oordeelt het hof dat niet kan worden aangenomen dat bij werkneemster op 29 juni 2016 de wil ontbrak om haar arbeidsovereenkomst gedeeltelijk, voor 0,6 fte, op te zeggen. Dit betekent dat er voor de Stichting in die zin geen (nadere) onderzoekspllicht of vergewisplicht gold. Het verwijt dat de Stichting ten onrechte de bedrijfsarts heeft laten weten dat de arbeidsovereenkomst zou worden aangepast naar 0,4 fte, gaat ook niet op. Voor zover de Stichting dit heeft gedaan, is deze mededeling overeenkomstig de wens van werkneemster geweest, die voor 0,6 fte ontslag wilde nemen en nog voor 0,4 fte bij de Stichting wilde blijven werken. Evenmin bestond voor de Stichting tegen de achtergrond van de beschreven omstandigheden de verplichting om werkneemster te wijzen op het risico en de gevolgen van haar ontslagname teneinde haar te behoeden voor ondoordachte ontslagname. Het hof is van oordeel dat de aan de bedrijfsarts gemaakte verwijten – gelet op het gemotiveerde verweer van de Stichting – op basis van de door werkneemster overgelegde stukken onvoldoende aannemelijk zijn geworden. Werkneemster heeft een aanbod gedaan tot het leveren van getuigenbewijs van haar stelling dat de bedrijfsarts niet met de zorgvuldigheid heeft gehandeld die van een redelijk bekwaam en redelijk handelende bedrijfsarts verwacht mag worden, en dat zij daartoe getuigen wil horen. Het hof laat werkneemster toe tot het getuigenbewijs.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2395

Zaaknummer: 200.293.714/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en R.S. van Coevorden

Advocaten: A.B.B. Beelaard en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 6:76 BW, 7:611 BW