

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst in strijd met het opzegverbod bij ziekte ontbonden.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2008 bij werkgever, een kerkelijke instelling, in dienst getreden als administratief medewerker. Op 18 maart 2021 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt door een burn-out. Op 24 februari 2022 heeft werknemer de directeur verzocht om een gesprek dat op 14 maart 2022 plaatsvond. Tijdens dit gesprek heeft werknemer de directeur ernstige verwijten gemaakt. Aan het eind van het gesprek hebben partijen besproken na te denken over een minnelijke beëindiging van het dienstverband. De gemachtigde van werkgever heeft vervolgens contact opgenomen met de gemachtigde van werknemer die aangaf dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer te wijten is aan de wijze van handelen door werkgever en dat werknemer door dit handelen veel schade heeft geleden. In zijn deskundigenbericht van 19 mei 2022 oordeelde het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werkgever onvoldoende zijn geweest omdat de bedrijfsarts ten onrechte heeft gemeend dat er geen sprake zou zijn van benutbare mogelijkheden, terwijl er mogelijk kansen zijn gemist in spoor 1 en spoor 2. In het deskundigenbericht is verder melding gemaakt van een door werknemer ervaren conflict en dat er van de zijde van werkgever nog niets is ondernomen om dat conflict op te lossen. Lopende het re-integratietraject heeft werknemer de raad van toezicht van werkgever op 31 juli 2022 een brief geschreven met meerdere aantijgingen aan het adres van directeur (mishandeling, seksuele intimidatie, discriminatie, fraude e.d.). De RvT is vervolgens een onderzoek gestart. Werkgever wordt door de medewerkers als een veilige werkomgeving ervaren, het vertrouwen in de organisatie is groot, er wordt geen melding gemaakt van gedrag dat niet passend is en van financiële malversaties of persoonlijke verrijking van de directeur is niet gebleken. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2023 op verzoek van werkgever ontbonden op de g-grond en per die datum ontvangt werknemer een WIA-uitkering. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte en in strijd met het opzegverbod wegens ziekte is ontbonden. Werkgever heeft aan de verzochte ontbinding samengevat ten grondslag gelegd de ernstige beschuldigingen die werknemer heeft gemaakt jegens de directeur, die niet vast zijn komen te staan, en ook de wijze waarop werknemer zich heeft opgesteld richting de directeur en RvT waardoor werkgever alle vertrouwen in werknemer heeft verloren. Op werkgever rust de stelplicht en bewijslast dat werknemer de verwijten (op deze wijze) ook zou hebben gemaakt indien hij niet ziek was uitgevallen. De

reden voor het ziek worden en of werkgever al dan niet bekend was met de verwijten acht het hof niet relevant bij de beoordeling of de feiten die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd (de ernstige verwijten en de wijze van uiten daarvan) zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft (de burn-out en psychische klachten). Dat werknemer bij de geuite verwijten bleef nadat hij ddor een burn-out ziek was uitgevallen en in therapie was gegaan, betekent naar het oordeel van het hof niet dat werknemer de verwijten ook (op die wijze) zou hebben geuit als hij geen burn-out zou hebben gekregen en niet zou zijn uitgevallen. Het is aan werkgever om voldoende onderbouwd te stellen dat werknemer de verwijten ook (op die wijze) zou hebben geuit richting werkgever indien hij niet eerst met een burn-out was uitgevallen (en als gevolg daarvan in therapie was gegaan) en dat heeft werkgever niet gedaan. In dat kader merkt het hof nog op dat werknemer de verwijten, die deels dateren van jaren geleden, gedurende al die jaren niet (op die wijze) heeft geuit. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding, nu de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden. Niet is gebleken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding ter hoogte van € 32.036 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:4021

Zaaknummer: 10205338 EJ VERZ 22-575

Rechters: A.L. Bervoets en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: S.G. Ong, M.J.M. Jansen-van Beek en A.J. van de Rakt

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW