

RECHTSPRAAK

Werkneemster is met ingang van 1 september 2008 voor de bepaalde tijd tot 1 maart 2009 bij werkgeefster in dienst getreden als 'consultant'. Bij brief van 10 november 2008 is werkneemster door werkgeefster gewaarschuwd voor de haars inziens tekortschietende bereikbaarheid en inzetbaarheid van werkneemster en de communicatie daarover. Op 4 december 2008 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens onder meer veelvuldig zonder toestemming of ziekmelding afwezig zijn.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit wat door werkgeefster is aangevoerd, moet worden afgeleid dat er, door werkneemsters veelvuldige afwezigheid en daarvoor gegeven, door werkgeefster betwijfelde excuses van werkneemster, bij haar al in november 2008 een vermoeden is ontstaan dat er meer met werkneemster aan de hand was, in het bijzonder dat het met werkneemster op het psychische vlak minder goed ging. Werkgeefster heeft immers omstandig uitgelegd dat zij vanaf november 2008 daaromtrent meerdere malen navraag bij werkneemster heeft gedaan. Het mag dan zo zijn dat werkgeefster op of omstreeks 1 december 2008 geen begrip meer kon opbrengen voor werkneemsters herhaalde afwezigheid en haar tekortschietende communicatie daarover, wat de kantonrechter zich gezien de voorgeschiedenis wel kan voorstellen, werkgeefster had zich echter wel de vraag moeten stellen of de te laken handelwijze van werkneemster niet in de eerste plaats zou voortkomen uit een (psychisch) ziektebeeld. Het daarover alleen bij werkneemster navraag doen en het vervolgens genoeg nemen met een ontkennende beantwoording door werkneemster, waartoe werkgeefster zich kennelijk heeft beperkt, is niet toereikend. Werkgeefster had er immers, juist vanwege de aard en expertise in haar onderneming, rekening mee dienen te houden dat een werknemer, die kampt met een psychisch probleem, daarover niet zonder meer openheid van zaken zou geven. Inherent aan een psychisch ziektebeeld kan zijn dat de patiënt niet goed in staat is tot redelijke waardering van de eigen belangen, laat staan de belangen van een ander. Van werkgeefster had dan ook mogen worden verwacht dat zij nader (medisch) onderzoek naar een en ander had laten doen in plaats van het nemen van maatregelen leidende tot de (onmiddellijke) beëindiging van de arbeidsrelatie. Het is immers niet de bedoeling van de wetgever geweest dat de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer meteen zou worden beëindigd om reden dat die werknemer zich niet houdt aan voorschriften omtrent ziekteverzuim - daaronder begrepen het (tijdig) ziekmelden en het geven van openheid van zaken over de ziekte. In beginsel moet de werknemer eerst worden gewaarschuwd, waarbij ook het opschorten en/of het verval van loon aan de orde zou kunnen komen. Pas bij voortzetting van eventuele weigerachtigheid dan wel bij andere bijzonderheden zou de werkgever toestemming tot opzegging aan het UWV Werkbedrijf kunnen vragen dan wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter kunnen

verzoeken.

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een verzoek tot ontbinding dat mede verband houdt met het ziektebeeld van werknemster. Het verzoek wordt afgewezen wegens reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BH7713

Zaaknummer: 433104

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW