

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Radar

Ontslag chronische zieke werknemer na ruim 104 weken arbeidsongeschiktheid, niet kennelijk onredelijk. Werkgever heeft belang bij beëindiging 'lege-hulsovereenkomst'. Geen sprake van discriminatie. Collega-werknemer die wegens reorganisatieontslag hoge vergoeding heeft gekregen is onjuiste maatman. Discriminatie op grond van geslacht niet aangetoond

Werknemer (geboren 1955) is op 10 december 1984 in dienst getreden van Radar in de functie van begeleidster. Radar legt zich toe op de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. Werkneemster heeft zich nadien opgewerkt en was in 2001 hoofd van de wooneenheid De Wissel. In 2007 heeft Radar een reorganisatie afgekondigd waardoor de functie van hoofd zou komen te vervallen en zou worden opgesplitst in twee nieuwe functies. In mei 2007 is werkneemster uit haar taak ontheven, omdat Radar zich zorgen maakte over haar welzijn. Eind mei heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij bleek te lijden aan een chronische schildklierziekte, te weten de ziekte van Graves. Vervolgens hebben diverse re-integratiehandelingen plaatsgevonden. In het kader van de WIA-beoordeling is werkneemster op 22 april 2009 voor 80 tot 100% arbeidsongeschikt beoordeeld. De arbeidsdeskundige van het UWV achtte geen re-integratiemogelijkheden aanwezig. Vanaf 28 mei 2009 is werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Op 24 februari 2010 heeft het UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning verleend. In dat onderzoek is betrokken of werkneemster in staat was, of op korte termijn in staat zou zijn, om passende werkzaamheden te verrichten. Dat was volgens het UWV niet het geval, gezien het oordeel van de arbeidsdeskundige van het UWV van 4 februari 2010. Radar heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 1 juni 2010. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging.

Het hof oordeelt als volgt. De ziekte is niet arbeidsgerelateerd. De ontheffing uit werkneemsters functie is – anders dan werkneemster meent – juist een vorm van goed werkgeverschap. De ziekte van werkneemster bracht met zich dat ontheffing gepast was.

Werkneemster heeft gesteld dat, wanneer zij niet ziek was geworden, zij in dat geval aanspraak had kunnen maken op een ontslagvergoeding wegens deze reorganisatie in verband met het vervallen van haar functie. Het hof volgt werkneemster niet in haar stelling dat sprake is van een uitgesteld reorganisatieontslag. Evenmin kan zij worden gevolgd in haar stelling dat sprake is van discriminatie naar geslacht. De stelling dat meer vrouwelijke

werknemers van Radar schildklierproblemen hebben gekregen is zonder inzicht in het personeelsbestand van Radar nietszeggend. Ook al zou het zo zijn dat meer vrouwelijke werknemers van Radar deze ziekte ontwikkelen dan mannen, dan leidt dat zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet tot de slotsom dat Radar een verboden onderscheid maakt naar geslacht. Hetzelfde geldt voor de stelling dat geen onderscheid mag worden gemaakt naar chronische ziekte. Wat het gevolgen criterium betreft miskent werkneemster dat de loondoorbetaling van werkgever reeds was geëindigd, zodat het einde van de arbeidsovereenkomst voor haar geen financiële gevolgen heeft. De werkgever heeft belang bij het beëindigen van een legehulsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-01-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BY8214

Zaaknummer: HD 200.105.691 T

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.J.H.A. Venner-Lijten en M. van Ham

Advocaten: A.L. van den Bergh en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:681 BW