

RECHTSPRAAK

werkneemster/Avans Hogeschool BV en Avans Contractactiviteiten BV

Ontslag aan MS-lijdende werkneemster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is niet kennelijk onredelijk.

Werkneemster is sinds 2004 werkzaam bij Avans als P&O-adviseur. Eind 2005 is bij haar de ziekte Multiple Sclerose (MS) geconstateerd. In maart 2008 is het dienstverband met 0,1 fte uitgebreid. Begin 2009 heeft werkneemster zich ziek gemeld, tijdens haar zwangerschap. Van 11 juli 2009 tot en met 24 oktober 2009 heeft werkneemster een WAZO-uitkering ontvangen. Met ingang van 25 oktober 2009 is zij ziek door een andere oorzaak dan haar zwangerschap en bevalling. De bedrijfsarts heeft zich op het standpunt gesteld dat er geen mogelijkheden zijn voor re-integratie van werkneemster in haar eigen functie of in een andere functie. Met ingang van oktober 2011 ontvangt werkneemster een WIA-uitkering. Avans heeft het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze toestemming is verleend en de arbeidsovereenkomst is tegen 1 november 2011 opgezegd. Werkneemster vordert schadevergoeding (€ 52.000) wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, is er geen sprake van een valse of voorgewende reden. Met betrekking tot het gevolgcriterium oordeelt het hof aldus. Naar het oordeel van het hof bieden de stellingen en stukken van werkneemster onvoldoende aanknopingspunten om te kunnen oordelen dat haar blijvende arbeidsongeschiktheid door Avans is veroorzaakt. Hetzelfde geldt voor haar bewering dat Avans op verwijtbare wijze heeft bijgedragen aan haar arbeidsongeschiktheid. Het hof stelt daarbij voorop dat werkneemster leidt aan een ernstige en objectiveerbare lichamelijke ziekte – MS – waardoor haar arbeidsongeschiktheid kan worden verklaard. Tussen partijen staat vast dat aan Avans geen verwijt kan worden gemaakt van het feit dat deze ziekte zich begin 2005 bij werkneemster heeft geopenbaard. Verder heeft als uitgangspunt te gelden dat het Avans vrij stond om begin 2008 een reorganisatie door te voeren die onder meer inhield dat lijnmanagers uit het primaire proces in het MT kwamen en dat stafafdelingen zoals de afdeling P&O van werkneemster hun plaats in het MT verloren. Dat werkneemster het met deze organisatieverandering niet eens was, behoefde Avans niet van deze organisatieverandering te weerhouden. Werkneemster heeft gesteld dat de druk op de afdeling P&O en met name de druk op haar in de periode na de reorganisatie fors is toegenomen. Het hof overweegt dienaangaande dat werkneemster niet gemotiveerd heeft betwist dat de getalsmatige

bezetting van de afdeling P&O in de periode van 2004 tot 2008 is toegenomen van 1,1316 fte naar 2 fte. In zoverre is Avans aan een eventueel zwaarder geworden takenpakket tegemoet gekomen en/of heeft Avans daarop geanticipeerd. Ook de omstandigheid dat Avans aan werkneemster geen financiële vergoeding heeft aangeboden bij gelegenheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, maakt de opzegging niet kennelijk onredelijk. Het hof merkt in dit verband op dat Avans werkneemster in verband met haar ziekte in de loop der jaren in meerdere opzichten tegemoet gekomen is: (a) Avans heeft werkneemster begin 2006 een vast dienstverband aangeboden terwijl Avans op dat moment wist dat bij werkneemster de ziekte MS was geconstateerd; (b) Avans heeft werkneemster in de gelegenheid gesteld de spreiding van haar arbeidsuren over de werkweek aan te passen aan haar fysieke mogelijkheden (drie keer acht uur werd vier keer zes uur); (c) Avans heeft ook in het tweede ziektejaar van werkneemster haar salaris voor 100% doorbetaald althans haar uitkering aangevuld tot 100% van het salaris, hoewel Avans daar niet toe verplicht was. Het is een feit dat werkneemster door haar arbeidsongeschiktheid wordt geconfronteerd met een inkomensachteruitgang. Deze inkomensachteruitgang is echter geen gevolg van de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster. Van een verplichting tot loondoorbetaling was op het moment van de opzegging, toen de ziekteperiode al meer dan twee jaar duurde, immers hoe dan ook geen sprake meer. Bovendien beschikt werkneemster sinds 22 oktober 2011 wel over een WIA-uitkering (IVA-uitkering), die ertoe bestemd is om haar tijdens haar blijvende arbeidsongeschiktheid een inkomen te garanderen. Deze uitkering is in beginsel blijvend en de positie van werkneemster is in zoverre beter dan die van werknemers die na opzegging van hun arbeidsovereenkomst zijn aangewezen op een tijdelijke werkloosheidsuitkering en daarna moeten terugvallen op een inkomensvoorziening op bijstandsniveau. Het ontslag kan derhalve niet kennelijk onredelijk worden bevonden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:5185

Zaaknummer: HD 200.125.129/01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, I.B.N. Keizer en J.H.C. Schouten

Advocaten: E.P.M.J. Prop en C.H. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:681 BW