

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting De Ommelander Ziekenhuis Groep

Kennelijk onredelijk ontslag. Het ziekenhuis was niet gehouden om het mortuarium zelfstandig te blijven exploiteren teneinde de werkplek van de werknemer in stand te houden. Wel gebrekkig nazorgtraject ziekenhuis. Vergoeding van € 9600 toegekend.

Werknemer was in dienst bij Stichting De Ommelander Ziekenhuis Groep (hierna: het ziekenhuis) in de functie van beheerder mortuarium. Werknemer is op 21 januari 2010 uitgevallen wegens ziekte. Door psychiater Kemperman is op 3 november 2011 een psychiatrisch rapport opgesteld. Het ziekenhuis heeft het mortuarium in 2011 geheel uitbesteed aan CMO. Het ziekenhuis heeft bij brief van 21 mei 2012, nadat zij toestemming heeft gekregen van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Als schade vordert werknemer het verschil tussen zijn uitkering en salaris, inclusief een door hem gestelde overurencomponent. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Op 21 mei 2012 was werknemer reeds meer dan twee jaar wegens ziekte niet in staat om zijn werk te verrichten, zodat van een valse ontslagreden geen sprake is. Het betoog van werknemer dat hij feitelijk zou zijn ontslagen omdat het ziekenhuis het mortuarium heeft uitbesteed, blijkt evenmin uit de gedingstukken. Op het moment dat werknemer uitviel, was hij nog volop werkzaam als beheerder van het mortuarium waar hij verder als enige ziekenhuismedewerker werkzaam was. Het ziekenhuis moest daarna iemand regelen voor de taken die werknemer niet meer kon verrichten, hetgeen CMO werd. Nadat hij voor zijn werkzaamheden ongeschikt is verklaard, is het ziekenhuis op zoek gegaan naar een alternatieve invulling van het mortuarium. Dat het ziekenhuis daarbij ook gekeken heeft naar haar andere locatie en voor een beleid heeft gekozen, maakt nog niet dat het ziekenhuis de ziekte van werknemer heeft aangegrepen om hem zonder vergoeding te ontslaan. Overigens stond het het ziekenhuis vrij om haar beleid ten aanzien van het mortuarium te wijzigen en had zij deze taak ook mogen afstoten indien werknemer niet ziek was geweest, mits zij voor werknemer een andere functie had gezocht. Het ziekenhuis heeft voor werknemer naar aangepast werk gezocht. Dat die vervangende administratieve werkzaamheden niet geschikt waren voor werknemer is gesteld noch gebleken. Werknemer voert ten aanzien van het gevolgcriterium primair dat zijn arbeidsongeschiktheid werkgerelateerd is en aan het

ziekenhuis is te wijten. Bij een dergelijke invulling van de kennelijke onredelijkheid ligt de bewijslast onverkort op de werknemer. Voor de lichamelijke klachten blijkt niet dat deze aan het ziekenhuis te wijten zijn. Voor zover al uit het dossier kan worden afgeleid dat de nek- en rugklachten werkgerelateerd zijn, blijkt uit de gedingstukken dat het ziekenhuis, nadat deze klachten in de jaren negentig voor het eerst speelden, de apparatuur en de stoel van werknemer heeft aangepast, zodat niet kan worden volgehouden dat het ziekenhuis op dit punt onder de maat heeft gehandeld. De psychische klachten van werknemer zijn blijkens het rapport van Kemperman wel werkgerelateerd, maar ook hiervoor geldt dat er geen aanwijzing is dat het ziekenhuis ten aanzien van het ontstaan daarvan verwijtbaar heeft gehandeld. Het verwijt dat het ziekenhuis na het aan het licht komen van de psychische problemen tekort is geschoten in de begeleiding van werknemer is evenwel niet geheel ongegrond. Uit het opgemaakte rapport van Kemperman bleek overduidelijk dat werknemer zich door het ziekenhuis gekwetst voelde. Het ziekenhuis heeft de keuze gemaakt om pas een nadere mediationpoging te wagen nadat werknemer weer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt zou zijn verklaard. Dit is niet gebeurd voordat wegens het overschrijden van de tweejaarstermijn bij ziekte een ontslagvergunning is aangevraagd. Het had op de weg van het ziekenhuis gelegen om, mede gelet op het zeer lange dienstverband met werknemer, daartoe een uiterste poging te doen en ten minste te trachten om het moment van afscheid nemen minder pijnlijk te maken. Het hof acht, alles afwegende, een vergoeding van € 9600 toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-03-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:2378

Zaaknummer: 200.161.214/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en D.H. de Witte

Advocaten: N. Entzinger en A.C. Beijderwellen-Wittekoek

Wetsartikelen: 7:681 BW