

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Zorgspectrum Het Zand

Werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar door ‘open’ over (de achtergrond van) het frequente ziekteverzuim van werknemster te communiceren.

Werkneemster is op 1 maart 2002 bij Het Zand in dienst getreden. Laatstelijk was zij werkzaam als medewerker welzijn en activiteiten B. Werkneemster is vanaf 2003 frequent en soms langdurig arbeidsongeschikt geweest wegens ziekte. Zo was zij in 2003 13 dagen ziek, in 2004 204 dagen, in 2005 11 dagen, in 2006 105 dagen, in 2007 11 dagen, in 2008 42 dagen, in 2009 111 dagen en in 2010 205 dagen. In 2011 waren dat 8 dagen, in 2012 23 dagen, in 2013 28 dagen, in 2014 225 dagen en in 2015 33 dagen. Veelal was de oorzaak een disbalans tussen werk en privé. Als werkneemster opnieuw uitvalt, vindt er een intensief re-integratietraject plaats. De verhouding tussen werkneemster en de zorgmanager verhardten op enig moment. Mediation wordt beproefd, maar over en weer (met name bij werkneemster) is er dusdanig veel wantrouwen dat uiteindelijk werkneemster niet meer wenst mee te werken. Werkneemster heeft heimelijk ook alle gesprekken opgenomen, hetgeen de verstoorde arbeidsverhouding alleen maar onderschrijft. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond, zonder een additionele billijke vergoeding. Tegen dit laatste oordeel keert werkneemster in appel.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is, gelet op de vaststaande feiten, met de kantonrechter van oordeel dat vooral de houding van werkneemster heeft geleid tot de impasse, die meebrengt dat de arbeidsverhouding zo ernstig en ook duurzaam is verstoord dat ontbinding op die grond onvermijdelijk werd. Werkneemster heeft getracht het hof duidelijk te maken dat zorgmanager X van meet af aan de intentie had haar bij Het Zand weg te werken, maar daar is zij niet in geslaagd. Het hof is van oordeel dat Het Zand meer dan voldoende heeft gedaan om werkneemster te behouden. Partijen hebben een geheel verschillend beeld van het gesprek op 9 mei 2014. Zorgmanager X heeft in dat gesprek naar aanleiding van de ziektegeschiedenis en de hernieuwde ziekmelding van werkneemster zijn zorgen uitgesproken over (kortweg) de belasting en belastbaarheid van werkneemster, terwijl zij dit heeft opgevat als een opmaat voor gedwongen afscheid van Het Zand. Vanaf dat moment is normale communicatie met werkneemster over (de achtergrond van haar) ziekteverzuim niet mogelijk gebleken, terwijl een goed werkgever daarover juist met de werknemer het gesprek behoort aan te gaan en een goed werknemer daaraan in redelijkheid zijn medewerking behoort te geven. Al met al heeft

werknemster onvoldoende gesteld om te kunnen oordelen dat Het Zand een verwijt van de duurzaam verstoorde arbeidsrelatie valt te maken, laat staan een zo ernstig verwijt dat dit tot de evidente uitzonderingsgevallen behoort waarin een aanvullende billijke vergoeding op zijn plaats is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-05-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:4214

Zaaknummer: 200.185.507/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, I.A. Katz-Soeterboek en E.B. Krottnerus

Advocaten: S.H.G. Swennen en M.C. Janus

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW