

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Zozijn Zorg

Stelselmatig niet-nakomen voorschriften ziekmelding leidt tot g-grond. Opzegverbod niet van toepassing.

Werkneemster (geboren 1980) is op 1 maart 2008 in dienst getreden bij Zozijn. De laatste functie die zij vervulde, is die van zorgondersteuner voor 29,5 uur per week. Het verloop van haar dienstverband wordt gekenmerkt door veelvuldige ziekte. Zij heeft onder meer een auto-ongeval gehad met daaruit resulterende klachten, lijdt aan een ernstige vorm van hyperventilatie en heeft psychische klachten. Vanaf haar indiensttreding tot in 2014 is zij in totaal 1264 dagen ziek geweest. Vanaf 2009 zijn er meerdere conflicten tussen werkneemster en Zozijn omtrent de wijze en het tijdstip van ziekmeldingen door werkneemster en de bereikbaarheid van werkneemster in perioden van ziekte, waaronder ook het bij voortduring niet of niet tijdig verschijnen bij afspraken met de bedrijfsarts. Ondanks diverse waarschuwingen blijven incidenten zich voordoen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van Zozijn ontbonden op de g-grond (voor de e-grond achtte de kantonrechter te weinig feiten dragend).

Het hof oordeelt als volgt. Uit artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub g BW bezien in samenhang met artikel 7:671b lid 1 aanhef en sub a BW, volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst kan ontbinden indien sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof heeft ter zitting geconstateerd dat werkneemster alle krediet bij de ter zitting aanwezige leidinggevenden van Zozijn heeft opgebruikt. In het bijzonder de strijd over het bij voortduring niet-naleven door werkneemster van de verzuimregels heeft ertoe geleid dat Zozijn een terugkeer van werkneemster niet meer zag zitten. Ter zitting heeft Zozijn onderstreept dat de betrouwbaarheid van werkneemster in het geding is, dat er met haar geen afspraken gemaakt kunnen worden terwijl, juist gelet op haar werk als zorgondersteuner, het van groot belang is dat zij er "staat" wanneer zij is ingeroosterd. Zozijn heeft er voorts op gewezen dat in de diverse procedures die er inmiddels tussen partijen zijn gevoerd, [verzoekster] weigerde om haar leidinggevende de hand te drukken. Het hof verwerpt voorts het beroep van werkneemster dat een en ander het gevolg is van haar ziekte en dat zij op die grond ontslagbescherming geniet. Het hof wijst erop dat het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:670 BW) niet absoluut is geformuleerd. Artikel 7:670a BW, eerste lid, bepaalt dat het opzegverbod niet geldt bij de daar geregelde gevallen waarin de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften betreffende ziekmelding en re-integratie. Bij ontbinding bepaalt artikel 7:671b, zesde lid, dat het opzegverbod aan ontbinding niet in de weg

hoeft te staan als er – toegespitst op deze zaak – geen verband bestaat tussen de ziekte en de slechte arbeidsverhouding. Het hof is op grond van het voorgaande van oordeel dat de ziekmelding van werknemster per 24 november 2015 aan de toewijzing van de ontbinding niet in de weg staat, nu deze betrekking heeft op het zich niet houden aan ziekmeldingsvoorschriften en controlevoorschriften in november 2015 welke gerelateerd zijn aan soortgelijke overtredingen vóór 2014. Deze voortdurende overtreding van de voorschriften heeft geleid tot de verstoorde arbeidsrelatie, niet de ziekteklachten van werknemster als zodanig.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:10176

Zaaknummer: 200.197.995/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en S.C.P. Giesen

Advocaten: Ph.J.N. Aarnoudse en A.E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:670 BW