

RECHTSPRAAK

werknemer/Sweco Nederland B.V.

Opzegging vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid niet veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Beoordelingsgesprek voeren ten tijde van (volledige) arbeidsongeschiktheid van werknemer is aan werkgever te wijten, maar causaal verband met de opzegging ontbreekt.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1991 bij (de rechtsvoorganger van) Sweco Nederland B.V. (hierna: Sweco) in dienst getreden als teamleider. Op 11 augustus 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Door het UWV is bij beschikking van 3 augustus 2016 de loondoorbetalingsverplichting van Sweco verlengd tot 7 augustus 2017. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2018 beëindigd door opzegging vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (art. 7:669 lid 3 aanhef en sub b BW). Werknemer verzoekt thans toekenning van een billijke vergoeding op de voet van artikel 7:682 lid 1 aanhef en sub c BW. Volgens werknemer is de opzegging vanwege zijn arbeidsongeschiktheid door ziekte het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Sweco. Werknemer stelt kort samengevat dat hij door het herhaalde, schadelijke optreden van zijn direct leidinggevende (hierna: X) en diens 'ongezouten kritiek' ziek is geworden en niet meer is hersteld.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat niet aannemelijk is dat werknemer door (ernstig verwijtbaar) handelen of nalaten van Sweco arbeidsongeschikt is geworden. Het is wel aannemelijk dat een gesprek met X op 7 augustus 2014, waarin X (in de optiek van werknemer vanuit het niets) kritiek leverde op het functioneren van werknemer, zijn ziekte heeft getriggerd, zoals ook door het UWV in een deskundigenoordeel is overwogen, maar de psychische problematiek was kennelijk latent al aanwezig en is dus niet werkgerelateerd, ook al ervaart werknemer dat wel zo. De verzekeringsarts alsmede een medisch adviseur hebben in 2017 en begin 2018 vastgesteld dat werknemer lijdt aan een ernstige psychische stoornis. Uit deze vaststellingen blijkt niet dat de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte het gevolg is van verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Sweco. Uit de overgelegde stukken blijkt dat op 13 februari 2015 een beoordelingsgesprek met werknemer heeft plaatsgevonden. Daarna is de medische situatie van werknemer weer verslechterd, zo

blijkt uit het verslag van de bedrijfsarts van 17 februari 2015. Deze had op 7 januari 2015 nog gerapporteerd dat nog steeds sprake was van een ernstig psychisch toestandbeeld en dat de belastbaarheid nog steeds gering was. In een rapport van de arbeidsdeskundige van 26 oktober 2015 staat: 'De balans was dusdanig verstoord dat het spreken over functioneren niet had gemogen. Dat is pas mogelijk als werknemer voldoende zou zijn hersteld. Of een werknemer voldoende hersteld is om dat soort gesprekken weer te kunnen is ter beoordeling van de bedrijfsarts en niet van de werkgever'. Gegeven de zorgelijke medische toestand van werknemer deelt de kantonrechter de opvatting van de arbeidsdeskundige dat het beoordelingsgesprek op 13 februari 2015 achterwege gelaten had moeten worden. De kantonrechter acht het voorgaande verwijtbaar, maar dat sprake is van een causaal verband tussen dit gesprek en de gevolgen daarvan voor de gezondheid van werknemer enerzijds, en de opzegging van de arbeidsovereenkomst drie jaren later anderzijds, is niet aannemelijk. De slotsom is dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van Sweco geen sprake is geweest en dat een causaal verband tussen het handelen en nalaten van Sweco enerzijds en de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte anderzijds ontbreekt. Dit betekent dat werknemer geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Zijn verzoek wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:3620

Zaaknummer: 6948661 HA VERZ 18 – 56

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: Y. Schippers en E.L. Traag

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:671a BW en 7:682 BW