

RECHTSPRAAK

werkneemster/Centric Netherlands B.V.

Arbeidsrelatie is kort na indiensttreding ernstig verstoord doordat werkneemster zich ziek heeft gemeld en niet eerlijk is geweest wat daaraan ten grondslag lag. De relatie is verder verstoord door diverse mededelingen van werkneemster. Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2017 in dienst getreden bij Centric. Op 17 juli 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld, na twee dagen heeft zij haar werkzaamheden hervat. Op 8 augustus heeft werkneemster zich wederom ziek gemeld. Zij heeft de bedrijfsarts gezien op 14 augustus 2017, die heeft aangegeven dat zij tijdelijk arbeidsongeschikt is. Tijdens het spreekuur op 21 augustus 2017 was werkneemster volgens de bedrijfsarts weer in staat haar eigen werk volledig te verrichten. Op 31 augustus heeft er wederom een gesprek met de bedrijfsarts plaatsgevonden en heeft werkneemster aangegeven dat zij niet veel te doen heeft op het werk en daar problemen mee heeft. De bedrijfsarts heeft werkneemster in staat geacht haar eigen werk volledig te verrichten en haar enkele adviezen meegegeven. Vervolgens zijn er diverse gesprekken geweest tussen (medewerkers van) Centric en werkneemster, waaronder een gesprek met haar direct leidinggevende en de HRM-consultant. Op 18 september 2017 meldt werkneemster zich weer ziek en wordt zij gezien bij de bedrijfsarts die haar arbeidsgeschikt acht. Werkneemster is het niet eens met dit advies en verschijnt niet op haar werk. Centric heeft het loon van werkneemster om deze reden stopgezet. Er vindt mediation plaats, maar dat heeft niet geleid tot een oplossing. Werkneemster heeft een second opinion gekregen, die het oordeel van de bedrijfsarts heeft bevestigd. Werkneemster is vrijgesteld in afwachting van de ontbindingsprocedure. Centric heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, hetgeen is toegewezen. De arbeidsovereenkomst is per 1 maart 2018 ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, zonder toekenning van een vergoeding. In een na het ontbindingsverzoek uitgebracht deskundigenoordeel van het UWV komt naar voren dat werkneemster per 19 september 2017 niet geschikt te achten is voor het eigen werk. Per datum einde dienstverband (1 maart 2018) heeft werkneemster een Ziektewetuitkering aangevraagd; deze is geweigerd omdat werkneemster niet ziek bevonden werd per 1 maart 2018. Werkneemster komt in hoger beroep op tegen het oordeel van de kantonrechter en verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst en nevenvoorzieningen.

Subsidiair verzoekt zij om een billijke vergoeding.

Oordeel

Opzegverbod

Werkneemster is van oordeel dat sprake was van een opzegverbod dat aan de verzochte ontbinding in de weg stond. Het hof stelt voorop dat het opzegverbod tijdens ziekte niet geldt indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen. Als sprake is van een opzegverbod kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch ontbinden als het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Volgens Centric moet het hof ex tunc toetsen en dient het daarom voor rekening en risico van werkneemster te komen dat zij ervoor heeft gekozen om pas na afloop van het onderzoek in de ontbindingsprocedure een deskundigenoordeel aan te vragen. Het hof is echter van oordeel dat wel rekening moet worden gehouden met het deskundigenoordeel. Het is immers een verklaring die betrekking heeft op de situatie zoals die aan de orde was ten tijde van de procedure in eerste aanleg. Dat is naar het oordeel van het hof het toetsingsmoment voor de vraag of het opzegverbod tijdens ziekte van kracht is bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek op de g-grond. Het hof toetst dan ook ex tunc en houdt rekening met nieuwe stukken die betrekking hebben op de situatie ten tijde van de procedure in eerste aanleg. Desondanks is het hof van oordeel dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof oordeelt dat al korte tijd na de indiensttreding de arbeidsrelatie ernstig is ontspoord. Werkneemster heeft zich 17 dagen na indiensttreding ziek gemeld en vervolgens nogmaals kort nadat de proeftijd was verstreken. Werkneemster heeft vervolgens aan Centric kenbaar gemaakt dat zij niet eerlijk is geweest over de ziekmelding, zij had namelijk geen griep, maar haar ziekte hield verband met een gebeurtenis in de privésfeer. Daarnaast heeft werkneemster erover geklaagd dat ze te weinig werk had en is zij van werkplek veranderd door in de hoek van de kamer te gaan zitten. Door de e-mail van werkneemster escaleerde de kwestie verder. Het hof acht dit begrijpelijk. In de e-mail meldt werkneemster dat zij de werkomgeving als fysiek en mentaal belastend ervaart, elke dag als een 40-urige werkweek voelt en het werk haar psychisch kapot maakt. De arbeidsrelatie is daarna steeds verder verstoord geraakt. Daarvan valt Centric geen rechtens relevant verwijt te maken. Het hof oordeelt dan ook dat de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Het verzoek tot herstel wordt niet gehonoreerd en er is geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding.

Nevenverzoek

Werkneemster heeft verzocht om Centric te veroordelen tot uitbetaling van het resterende verlofsaldo. Centric heeft 10 verplichte vakantiedagen aangewezen, nadat werkneemster kenbaar had gemaakt dat zij geenszins van plan was vakantiedagen op te nemen. Naar het

oordeel van het hof heeft Centric onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit kan worden afgeleid dat werknemster arbeidsgeschikt was en in staat was in februari 2018 haar vakantiedagen op te nemen. Centric zal worden veroordeeld tot betaling van de verlofdagen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:289

Zaaknummer: 200.236.357/01

Rechters: C.J. Frikkee, J.A. van Dorp en A.J. Swelheim

Advocaten: A.J.C. van Bommel en S.B. Bijkerk

Wetsartikelen: 7:671b lid 2 BW en 7:671b lid 6 sub a BW