

RECHTSPRAAK

werknemer/NCOI Opleidingen B.V.

Werkgever in hoger beroep veroordeeld tot herstel arbeidsovereenkomst met psychotische werknemer. Kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ten onrechte op de h-grond ontbonden. Opzegverbod (ziekte) stond aan ontbinding in de weg.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2013 in dienst van NCOI Opleidingen B.V. (hierna: NCOI), laatstelijk als medewerker koeriersdiensten. Werknemer heeft een beperking in die zin dat hij een storing in het autistisch spectrum heeft. Op 25 juli 2016 heeft werknemer bij zijn leidinggevende aangegeven dat hij zijn werk niet meer leuk vond en dat hij iets anders wilde gaan doen. Hij heeft vervolgens zijn toegangspas, telefoon en autosleutel ingeleverd en is sinds 26 augustus 2016 niet meer werkzaam. Nadien is hij meerdere malen niet verschenen toen NCOI hem had verzocht om in gesprek te gaan. Na een overleg tussen NCOI en de ouders van werknemer in 2016 is afgesproken dat de salarisbetaling zal worden stopgezet tot en met december 2016 en dat de ouders de gelegenheid krijgen een traject voor werknemer op te starten voor een indicatiestelling en een behandeling, waarbij duidelijk wordt of werknemer al dan niet arbeidsongeschikt is. In een diagnostisch psychologisch rapport is vervolgens vermeld dat werknemer niet in staat wordt geacht om te functioneren in een vorm van werkverband en dat hij intensieve begeleiding nodig heeft. NCOI heeft op advies van de bedrijfsarts de organisatie Ergatis ingeschakeld, een medisch expertisecentrum op het gebied van Arbeid en Gezondheid. Ergatis heeft geprobeerd met werknemer of zijn ouders een afspraak te maken, maar is hier niet in geslaagd. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst tussen partijen door de kantonrechter ontbonden op de h-grond. Werknemer verzoekt in hoger beroep herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat niet tot ontbinding had mogen worden overgegaan, omdat hij arbeidsongeschikt was en het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW aan ontbinding in de weg staat. NCOI bestrijdt dat sprake is van arbeidsongeschiktheid. Het hof overweegt dat het beroep op het opzegverbod slaagt, indien komt vast te staan dat werknemer op 15 maart 2017 – de datum van indiening van het verzoekschrift bij de kantonrechter – arbeidsongeschikt was. Tussen partijen staat vast dat werknemer reeds vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst beperkingen had. Uit het dossier blijkt dat het in de zomer van 2016 slechter ging met werknemer. NCOI heeft dit ook opgemerkt. Uit een verslag uit die periode

blijkt immers dat het volgens de leidinggevende/HRM minder goed met werknemer lijkt te gaan, wordt melding gedaan van een aparte situatie (wegrennen bij een klant en onaanspreekbaar in de auto zitten), waarbij wordt vermeld dat zo'n situatie niet eerder was voorgekomen. NCOI zag daarnaast de tics van werknemer toenemen. Er heeft een huisbezoek plaatsgevonden en er is contact geweest met de vader en advocaat van werknemer, waarbij is aangegeven dat het niet goed ging met werknemer. Omdat werknemer aan geen enkel onderzoek meewerkte, heeft de bedrijfsarts hem op 2 februari 2017 thuis bezocht. Zij rapporteert dat zij wel een vermoeden heeft dat er een beperking speelt, maar niet kan inschatten of hij daarmee ongeschikt is voor zijn werk en adviseert nader onderzoek. Het hof constateert dat de bedrijfsarts hiermee niet het oordeel geeft dat werknemer arbeidsgeschikt is. Uiteindelijk is werknemer van 29 juni 2017 tot 28 september 2017 gedwongen opgenomen in verband met agressief gedrag en is een psychotische stoornis vastgesteld. NCOI heeft vanaf 29 juni 2017 de loonbetaling aan werknemer hervat, omdat naar haar mening duidelijk is dat vanaf die datum sprake is van arbeidsongeschiktheid. Naar het oordeel van het hof volgt uit het voorgaande dat die arbeidsongeschiktheid er drieënhalve maand eerder, per 15 maart 2017, ook al was. Niet valt in te zien dat en hoe werknemer, die zich isoleerde, zich in zijn kamer verschanste en ieder contact met derden weigerde, welk gedrag achteraf gezien kan worden geplaatst in het kader van de opgetreden psychotische stoornis en daardoor (mogelijk) verklaard kan worden, wel in staat zou zijn om naar zijn werk te komen, laat staan dat werk naar behoren te verrichten. De omstandigheid dat dat destijds niet vastgesteld is door een medische diagnose doet daaraan niet af, nu immers die omstandigheid rechtstreeks verband houdt met de psychische toestand van werknemer waardoor hij niet meewerkte of kon meewerken aan medisch onderzoek. Dat laatste kan werknemer dan ook niet worden tegengeworpen. Op grond van het voorgaande concludeert het hof dat werknemer op 15 maart 2017 arbeidsongeschikt was en dat, gezien het opzegverbod, de kantonrechter het ontbindingsverzoek ten onrechte heeft toegewezen. Het hof veroordeelt NCOI de arbeidsovereenkomst te herstellen per 1 augustus 2017.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-12-2017

Zaaknummer: 200.220.831