

RECHTSPRAAK

Geen sprake van opzegverbod tijdens ziekte ten tijde van indiening ontbindingsverzoek. Hof verenigt zich met oordeel van kantonrechter dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie tussen werkgever en in complottheorieën denkende en wispelturige werkneemster.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2007 bij Liroy in dienst in de functie van administrateur. Op 26 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden over het gedrag van werkneemster. Bij e-mail van 10 september 2019 is opgemerkt dat het eerder slechter ging, dat Liroy het beter vond dat werkneemster haar rust zou pakken en dat er op 13 september een afspraak stond gepland met de arboarts. Werkneemster heeft dezelfde dag per e-mail geantwoord. In een e-mail van 15 oktober 2019 aan werkneemster is onder meer vermeld dat de situatie onveranderd was. Liroy zou contact opnemen met de arboarts om hem te vragen een afspraak met werkneemster te maken. Werkneemster heeft hierop gereageerd bij e-mail van 17 oktober 2019 met de tekst: *'Love is not easily angered, BUT if it is angered, ... etc. etc.'* Op 25 oktober 2019 heeft een consult met de arboarts plaatsgevonden. De conclusie van de arboarts is dat werkneemster niet belastbaar is voor eigen of aangepast werk. De arboarts heeft op 10 januari 2020 overleg gehad met de huisarts. Blijkens verslag van de arbodienst van 14 januari 2020 wilde werkneemster niet meewerken aan een behandeling die haar huisarts heeft voorgesteld. Bij e-mail van 20 januari 2020 heeft werkneemster een (eerste) voorstel voor een beëindigingsovereenkomst aan Liroy toegezonden. Bij e-mail van 31 januari 2020 heeft werkneemster bericht dat zij hierop terugkomt. Bij e-mail van 14 februari 2020 heeft werkneemster aan Liroy bericht dat zij vanaf 17 februari 2020 zich beter zou melden en dus vanaf die datum weer beschikbaar was voor werk. Liroy heeft hierop gereageerd met de mededeling dat werkneemster zich bij de arbodienst diende te melden voor een afspraak met de arboarts. Na een consult op 17 april 2020 heeft de bedrijfsarts bericht dat er geen reden meer was om werkhervatting nog veel langer uit te stellen. Bij e-mail van 21 april 2020 heeft Liroy aan de werkneemster een beëindigingsvoorstel gedaan. Bij e-mail van 25 april 2020 heeft werkneemster daarop meegedeeld dat zij had besloten niet mee te werken aan de beëindiging van de dienstbetrekking. In overleg tussen partijen heeft Liroy een mediator ingeschakeld. Op 15 mei 2020 heeft het eerste (en laatste) mediationgesprek plaatsgevonden. Met ingang van mei 2020 is werkneemster beter gemeld en is haar salaris weer volledig betaald. Voorts heeft Liroy een ontbindingsverzoek ingediend op 11 juni 2020, met het verzoek aan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De

kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake was van een opzegverbod en heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 oktober 2020. Werkneemster verzoekt het hof onder meer de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

Opzegverbod tijdens ziekte

Het hof dient eerst de vraag te beantwoorden of er sprake was van ziekte/arbeidsongeschiktheid op het moment dat Liroy het ontbindingsverzoek indiende. Zulks op grond van de devolutieve werking van het hoger beroep, aangezien Liroy zich in de procedure in eerste aanleg op het standpunt heeft gesteld dat van ziekte van werkneemster geen sprake was ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek en dat standpunt in hoger beroep niet heeft laten varen. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat sprake was van ziekte van werkneemster op het moment dat het ontbindingsverzoek werd ingediend (11 juni 2020). Dat werkneemster ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek (of nadien) ziek zou zijn geweest blijkt uit niets. Op 20 mei 2020 heeft Liroy aan werkneemster geschreven dat zij werkneemster hersteld heeft verklaard. Gesteld noch gebleken is dat werkneemster tegen deze hersteldmelding heeft geprotesteerd. Ook heeft werkneemster zich in haar verweerschrift in eerste aanleg herhaaldelijk en nadrukkelijk op het standpunt gesteld dat zij niet ziek was. Eerst tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg heeft werkneemster gesteld dat zij nog steeds ziek was en er sprake was van een opzegverbod. De conclusie is dan ook dat werkneemster haar stelling dat sprake was van ziekte op geen enkele manier heeft onderbouwd, noch in eerste aanleg, noch in hoger beroep. Gelet op het voorgaande is het hof dan ook van oordeel dat geen sprake was van een opzegverbod wegens ziekte ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek.

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat tussen partijen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en verenigt zich met hetgeen de kantonrechter hierover heeft geoordeeld. Werkneemster heeft ook een belangrijke bijdrage geleverd aan het ontstaan daarvan, onder andere door Liroy ten onrechte te verwijten dat zij ten onrechte was ziek gemeld en haar werk niet mocht hervatten zonder goedkeuring van de arboarts. Dat Liroy zich op dit standpunt heeft gesteld valt alleszins te billijken, gezien het gedrag van werkneemster op de werkvloer – mede gelet op de inhoud van de e-mailberichten van werkneemster van 10 september en 17 oktober 2019 en de door Liroy overgelegde WhatsApp-berichten van collega's daterend van 9 september 2019 – die bepaald zorgwekkend te noemen was. Het beeld dat uit de verklaringen naar voren komt, is van een werkneemster die zeer wantrouwend was, complottheorieën ontwikkelde, steeds confrontaties met haar collega's opzocht en hen van allerlei zaken beschuldigde, waaronder diefstal, het aanpassen/verwijderen van administratie op haar computer en het haar thuis bespioneren via

een oude computer. In haar e-mail van 10 september 2019 uitte werkneemster ook beschuldigingen over het stelen van haar stekkers, haren uit haar haarborstel, etenswaren enz. Aannemelijk is dan ook dat de collega's rondom werkneemster op eieren liepen. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de arbeidsverhouding verder verstoord is geraakt door de wispelturige houding van werkneemster over het al dan niet sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Dat een werkneemster mag terugkomen op een voornemen om te komen tot een regeling is uiteraard juist, maar dat neemt niet weg dat dit de verhoudingen tussen partijen wel onder druk kan zetten, temeer als het initiatief om tot een regeling te komen tot tweemaal toe van de werkneemster uitgaat, waarbij zij de eerste maal (januari 2020) werd bijgestaan door een accountant en de tweede maal (april 2020) door een jurist. Ook in hoger beroep heeft werkneemster er geen blijk van gegeven dat zij oog heeft voor haar rol bij de gebeurtenissen en is zij alle schuld bij Liroy blijven leggen. Hierdoor ontbreekt ieder perspectief op een vruchtbaar herstel van de verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-02-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:225

Zaaknummer: 200.282.493/01

Rechters: C.J. Frikkee, M.J. van der Ven en M.D. Ruizeveld

Advocaten: G. Bloem en H.S. Snijders

Wetsartikelen: 7:683 BW