

RECHTSPRAAK

De verstoring van de arbeidsverhouding is van dien aard dat daardoor volgens de bedrijfsarts de medische klachten van werknemster aanwezig blijven en terugkeer niet mogelijk lijkt zolang de situatie niet verandert. Voortzetting van de samenwerking kan in redelijkheid niet van werkgever worden gevergd.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2013 in dienst getreden van CVO. Werkneemster is sinds 2017 regelmatig, meestal gedurende kortere tijd, uitgevallen met medische klachten. Partijen hebben vanaf medio 2019 langdurig verschil van mening gehad over de jaartaak van werknemster en het al dan niet doorlopen van haar ouderschapsverlof tijdens de verplichte schoolvakanties. Op 16 oktober 2019 heeft werknemster zich ziek gemeld. Op 23 oktober 2019 heeft de bedrijfsarts in zijn verslag vermeld dat zij de klachten van werknemster niet kan aanmerken als ziekte of gebrek die leiden tot medische beperkingen maar dat wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd. Vervolgens heeft mediation plaatsgevonden gedurende de periode van 5 november 2019 tot en met 15 juli 2020. Bij e-mail van 20 maart 2020 heeft CVO werknemster bericht dat het meningsverschil over de jaartaak, ouderschapsverlof en vakantie van werknemster overeenkomstig de wensen van werknemster zou worden opgelost. Verder heeft CVO in deze e-mail aangegeven dat sprake is van een vertrouwensbreuk en werknemster zou hebben aangegeven open te staan om een doorstart naar een andere CVO-school te maken. Werkneemster heeft aangegeven dat zij bij de MBS wilde blijven werken, maar om CVO tegemoet te komen onder voorwaarden bereid was om over het voorstel van CVO tot herplaatsing na te denken. Op 20 juli 2020 heeft werknemster zich opnieuw ziek gemeld. Sindsdien is zij onafgebroken arbeidsongeschikt gebleven. CVO heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. CVO komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof neemt als vaststaand aan dat de verstandhouding tussen werknemster en de schoolleiding van de MBS in ieder geval sinds oktober 2019, dus al geruime tijd vóór de laatste ziekmelding, verstoord is en tot heden onafgebroken verstoord is gebleven. Het ontbindingsverzoek houdt voor wat betreft de primair aangevoerde g-grond dan ook geen verband met omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Het hof overweegt verder dat aangenomen moet worden dat de arbeidsverhouding tussen

werkneemster en de schoolleiding van de MBS al geruime tijd verstoord is. Het langdurige mediationtraject heeft aan deze situatie kennelijk geen einde gemaakt en veelzeggend is dat werkneemster zich direct na afronding van de mediation wegens medische klachten, die volgens de bedrijfsarts (opnieuw) te maken hebben met de verstoorde arbeidsverhouding, heeft ziek gemeld en tot op heden wegens die klachten arbeidsongeschikt wegens ziekte is gebleven. Een tweede mediationtraject acht het hof weinig kansrijk en kan in redelijkheid ook niet meer van CVO gevergd worden. De verstoring van de arbeidsverhouding is van dien aard dat daardoor volgens de bedrijfsarts de medische klachten van werkneemster aanwezig blijven en terugkeer niet mogelijk lijkt zolang de situatie niet verandert. Voortzetting van de samenwerking met werkneemster in haar huidige functie op de MBS kan onder deze omstandigheden in redelijkheid niet van CVO worden gevergd. Het hof overweegt verder dat herplaatsing niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en aan werkneemster wordt een transitievergoeding toegekend. Het hof oordeelt dat CVO niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1573

Zaaknummer: 200.294.767/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.D. Ruizeveld en M.T. Nijhuis

Advocaten: H.L.A. Ko en R. de Vos

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW en 7:673 BW