

RECHTSPRAAK

Werknemer met burn-out klachten kan niet worden ontslagen op e-, g-, d- of i-grond. Werknemer heeft niet stelselmatig de re-integratie-inspanningen geschonden. Voor de overige gronden is sprake van een opzegverbod wegens ziekte. Werkgever had gezien de signalen van werknemer anders moeten handelen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van productmanager. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is opgenomen dat in geval van ziekte werkgever zich verplicht voor een tijdvak van 104 weken 100% van het salaris door te betalen. Op 18 mei 2020 heeft werknemer een epileptisch insult op het werk gehad. Op 6 juli 2020 heeft werknemer opnieuw een epileptisch insult gekregen. Over de maanden augustus 2020, september tot en met november 2020 en maart en april 2021 heeft werkgever niet het volledige salaris betaald. Partijen corresponderen over de periode februari tot april 2021 met elkaar, waarbij werknemer aangeeft last te hebben van burn-outklachten. Werknemer heeft zich op 22 april 2021 ziek gemeld in verband met burn-outklachten. Bij e-mail van 25 mei, 28 mei en 28 juni 2021 heeft werkgever een loonstop aangekondigd voor het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond, meer subsidiair de d-grond en meest subsidiair de i-grond. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en beroept zich primair op het opzegverbod wegens ziekte dat aan een ontbinding in de weg staat. Voorts dient het verzoek tot ontbinding te worden afgewezen op de afwijzingsgrond in artikel 7:671b lid 5 BW. Werknemer verzoekt bij wijze van tegenverzoek werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, onterecht ingehouden loon als gevolg van loonstops en afgifte van loonspecificaties op straffe van een dwangsom.

Oordeel

E-grond

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever niet aan de vereisten van artikel 7:671b lid 5 heeft voldaan. Voor de loonstop had werkgever geen deugdelijke grondslag in het advies van de bedrijfsarts, zodat ook niet kan worden gesproken van het zonder deugdelijke grond niet nakomen van verplichtingen zoals geadviseerd door de bedrijfsarts. Verder is niet gesteld of gebleken dat werkgever over een deskundigenoordeel van het UWV beschikte.

G-grond, d-grond en i-grond

De kantonrechter is van oordeel dat met betrekking tot de andere ontbindingsgronden hier sprake is van een opzegverbod wegens ziekte. Uit de geciteerde WhatsApp-historie valt op te maken dat werknemer bij werkgever meermalen heeft aangegeven dat hij aan burn-outklachten lijdt. Op 26 maart 2021 vraagt werknemer ook om de arboarts in te schakelen. Ter zitting heeft werkgever zich op het standpunt gesteld deze berichten niet gelezen te hebben, maar dat acht de kantonrechter niet aannemelijk geworden. Dat werkgever niets van de burn-outklachten van de werknemer heeft gemerkt, komt ongeloofwaardig voor gelet op het feit dat over en weer op elkaars WhatsApp-berichten wordt gereageerd en gelet op het verslag van het functioneringsgesprek waaruit blijkt dat werkgever ervan op de hoogte is geweest dat bij de werknemer nog geen jaar daarvoor sprake is geweest van ziekte, die een nasleep heeft gehad. De signalen van werknemer in de WhatsApp-berichten hadden werkgever, vanuit goed werkgeverschap bezien, ertoe moeten leiden voortijdig de bedrijfsarts in te schakelen en niet af te wachten tot het moment waarop de werknemer zich op 22 april 2021 ziekmeldde. Ook is het in het licht van het voorgaande onbegrijpelijk dat werkgever op 29 maart 2021 heeft aangestuurd op een nulurencontract met daarin de formulering dat de 36 uur erg zwaar op de werknemer lijkt te drukken en momenteel misschien te veel is gevraagd. Als dit de constatering van werkgever is geweest, had het juist voor de hand gelegen om hierop door te vragen en een bedrijfsarts in te schakelen. De uiteindelijke verslagen van de bedrijfsarts en het verslag van de psycholoog passen bij het beeld van een werknemer die al langer met lichamelijke en psychische klachten kampt.

Tegenverzoeken werknemer

Naar het oordeel van de kantonrechter is ex artikel 7:686a lid 3 BW geen sprake van een andere vordering, die verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter zal daarom splitsing en spoorwisseling gelasten in overeenstemming met artikel 7:686a lid 10 BW juncto artikel 69 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:14028

Zaaknummer: 9139272 \ EJ VERZ 21-83096

Rechters: S.M. Lecluse-de Bruijn

Advocaten: O.J. Praamstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:670 BW, 7:671b BW, 7:686a BW en 69 Rv