

RECHTSPRAAK

De beschermingsgedachte achter het opzegverbod weegt zwaar. Het opzegverbod is er om een arbeidsongeschikte werknemer de gelegenheid te bieden te herstellen zonder de druk van een ontslag.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2018 werkzaam bij Antonius. Tijdens een overleg van het Lab MT op 16 december 2020 heeft een confrontatie plaatsgevonden tussen werkneemster en X, waarbij X bij hem levende irritaties heeft geuit over zijn samenwerking met werkneemster. Tijdens een gesprek op 1 februari 2021 heeft de clustermanager kenbaar gemaakt dat voor hem en andere MT-leden een grens is bereikt en er een verbetertraject zou worden ingezet met als doel, volgens het verslag van dit gesprek, de verstoorde samenwerking op genoemde onderdelen structureel te verbeteren. Op 4 februari 2021 heeft werkneemster een black-out gehad op het werk en zij heeft zich vervolgens ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in maart 2021 vastgesteld dat werkneemster beperkingen heeft die deels te duiden zijn als een direct gevolg van een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook beperkingen als een gevolg van ziekte. In juli 2021 heeft de behandelend GGZ-arts de bedrijfsarts gedocumenteerd op de hoogte gebracht van de diagnose zware depressie. In de periode augustus tot en met december 2021 hebben mediation gesprekken plaatsgevonden. Vervolgens heeft Antonius in december 2021 een voorstel gedaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, dat werkneemster niet heeft geaccepteerd. Op 4 februari 2022 heeft Antonius een verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Antonius heeft, nadat de kantonrechter dit verzoek had afgewezen, het hof verzocht alsnog een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De vraag die moet worden beantwoord is of sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Antonius stelt dat een redelijke grond voor ontbinding is gelegen in het gedrag en functioneren van werkneemster zowel voor als na haar ziekmelding. Niet weersproken is dat werkneemster niet lang na haar ziekmelding in behandeling is gekomen bij een GGZ-arts en is gediagnostiseerd met een depressieve stoornis. Dit is een ernstige aandoening die niet van de ene op de andere dag ontstaat. Dat maakt dat het niet aannemelijk is dat werkneemster is 'gevlucht' in ziekte toen de clustermanager op 1 februari 2021 kritiek op haar functioneren uitte en een verbetertraject aankondigde, nog daargelaten dat werkneemster de rest van de week totdat zij op 4 februari 2021 op het werk een black-out had, gewoon heeft gewerkt. Wel aannemelijk is dat deze aandoening invloed heeft gehad op het functioneren van werkneemster en op haar gedrag voor en na de ziekmelding. Hieruit volgt dat niet kan worden aangenomen dat de door Antonius aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegde

feiten en omstandigheden geen verband houden met de arbeidsongeschiktheid van werknemster. Het hof is verder van oordeel dat voor het standpunt van Antonius 'dat het in het belang is van werknemster dat thans een einde komt aan de arbeidsovereenkomst' geen aanknopingspunt is te vinden in de medische stukken. Antonius heeft ook niet gemotiveerd aangevoerd hoe en uit welke medische stukken dat volgt. Dat het voortduren van de arbeidsovereenkomst de gezondheid van werknemster negatief beïnvloedt, is het hof niet gebleken. Bij deze stand van zaken weegt de beschermingsgedachte achter het opzegverbod zwaar. Het opzegverbod is er nu juist om een arbeidsongeschikte werknemer de gelegenheid te bieden te herstellen zonder de druk van een ontslag. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:10136

Zaaknummer: 200.313.870/01

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, O.E. Mulder en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: A.E. Doornbos en D.M. van Genderen

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:671b lid 6 BW