

RECHTSPRAAK

Geen sprake van opzegverbod tijdens ziekte bestuurder. Geen redelijke grond voor ontslag, billijke vergoeding toegekend.*Feiten*

Werkneemster is per 1 januari 2017 door de raad van toezicht (hierna: RvT) benoemd als voorzitter college van bestuur van werkgeefster (een scholengemeenschap) en per diezelfde datum in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft in juni 2020 een cultuuronderzoek laten uitvoeren naar de afdeling Bedrijfsvoering, waaruit blijkt dat op deze afdeling sprake is van een verwaarloosde organisatie. In juni 2021 laat de RvT aan werkneemster weten dat zij signalen heeft ontvangen vanuit de organisatie die zich richten tegen werkneemster, waarover de RvT met werkneemster in gesprek is gegaan. In februari 2022 ontstaat er een conflict tussen werkneemster en twee locatiedirecteuren, wat resulteert in officiële waarschuwingen van werkneemster aan de directeuren. In maart 2023 besluit de RvT dat er verandering moet plaatsvinden op bestuursniveau, met als opties dat werkneemster vrijwillig terugtreedt of dat zij door de RvT wordt geschorst. Uiteindelijk wordt werkneemster tijdens de vergadering van 5 oktober 2022 ontslagen. Op 29 november 2022 oordeelt de bedrijfsarts dat werkneemster sinds 26 september 2022 volledig arbeidsongeschikt is op medische gronden. Werkneemster verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen wegens strijdigheid met het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

Werkneemster beroept zich op het opzegverbod tijdens ziekte ex artikel 7:670 BW en stelt dat in strijd daarmee is opgezegd en vordert vernietiging van de opzegging. Vast staat dat werkneemster zich op 26 september 2022, na ontvangst van de uitnodiging voor de vergadering waarop haar ontslag stond geagendeerd, heeft ziekgemeld bij werkgeefster. Werkneemster stelt dat zij zich weliswaar pas op 26 september 2022 heeft ziekgemeld, maar dat zij al sinds april 2022 daadwerkelijk ziek is en het opzegverbod tijdens ziekte dus van toepassing is. Met werkgeefster is de rechtbank van oordeel dat werkneemster geen beroep op het opzegverbod tijdens ziekte toekomt. Werkneemster heeft zich pas na ontvangst van de uitnodiging ziekgemeld. Vervolgens is werkneemster op 29 november 2022 bij de bedrijfsarts geweest en de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is vanaf september 2022. Het is niet aan de rechtbank om een oordeel te geven over de mogelijke arbeidsongeschiktheid van werkneemster van voor de datum waarop de bedrijfsarts is ingeschakeld. Dat werkneemster zich niet eerder ziek heeft gemeld komt onder deze omstandigheden voor haar rekening en risico, omdat werkgeefster hierdoor de kans is ontnomen om een oordeel van de bedrijfsarts te vragen voor 26 september 2022. Dat betekent

eveneens dat daarmee het arbeidsrechtelijk ontslag een gegeven is. De arbeidsovereenkomst is dan ook per 1 februari 2023 geëindigd. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de rechtbank echter onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij een redelijke grond had om tot ontslag van werkneemster over te gaan, nu het ontslag niet op basis van zorgvuldig onderzoek tot stand is gekomen. Dat betekent dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 BW en daarmee het ernstig verwijtbaar handelen van de RvT is gegeven. Aan werkneemster komt om die reden een billijke vergoeding toe van € 101.000 bestaande uit € 71.000 bruto aan inkomensschade en € 30.000 netto aan pensioenschade.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3383

Zaaknummer: C/16/555101 / HL RK 23-16 BW 4890

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: L.G. Hirdes, F.B.A.M. van Oss en M.H. Bouma

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub a, 7:670 BW, 7:682 lid 3 BW en 7:669 BW