

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst in strijd met opzegverbod. Uit deskundigenrapport blijkt dat het gedrag en de uitlatingen van werknemer het gevolg waren van zijn psychische gesteldheid en medicijngebruik.

Feiten

Werknemer is sinds 17 oktober 2010 in dienst bij M+ Teleservices B.V. en was laatstelijk werkzaam in de functie van operationmanager. In oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 juni 2020 heeft werknemer aan zijn leidinggevende een e-mail gestuurd, waarin hij onder meer bericht dat het bestaansrecht van M+ Teleservices op fraude was gebaseerd. Op 20 augustus 2020 heeft er een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden. In het opgestelde rapport wordt gesteld dat werknemer nog niet kan re-integreren. Geadviseerd wordt om een gesprek te laten plaatsvinden om de mogelijke verstoringen in de arbeidsrelatie weg te nemen. Werknemer vindt niet dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Voor werknemer is het van belang zijn mogelijkheden binnen M+ Teleservices helder te krijgen. Op 13 oktober 2020 heeft de bedrijfsarts voor de werkgerelateerde problemen mediation geadviseerd. Op 2 november 2020 heeft er onder leiding van een mediator een gesprek tussen de leidinggevende en werknemer plaatsgevonden. Op 4 november 2020 heeft M+ Teleservices werknemer een officiële waarschuwing gegeven, omdat hij volgens M+ Teleservices heeft gehandeld in strijd met de afspraken in het kader van re-integratie, onrust heeft veroorzaakt in de interne organisatie en jegens zijn leidinggevend een toon aanslaat die niet door de beugel kan. Op 5 november 2020 heeft M+ Teleservices werknemer aangeschreven vanwege het (ten onrechte) downloaden van documenten uit personeelsdossiers. Op 25 februari 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer per 11 maart 2021 volledig hersteld is. Vervolgens heeft M+ Teleservices een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. Op 30 maart 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer voor 50% arbeidsgeschikt is. De kantonrechter heeft op verzoek van M+ Teleservices de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsrelatie, zonder toekenning van een billijke vergoeding (geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever). Het opzegverbod was niet van toepassing (zie AR 2021-1545). Werknemer is tegen deze beschikking in hoger beroep gekomen en verzoekt in hoger beroep toekenning van een billijke vergoeding/schadevergoeding van € 592.894,80 bruto. In een tussenbeschikking van 1 maart 2022 heeft het hof geoordeeld dat het opzegverbod bij ziekte in beginsel wel van toepassing is, omdat hetgeen werknemer heeft aangevoerd en met medische stukken heeft onderbouwd voldoende is om het oordeel van de bedrijfsarts ten tijde van de indiening van het ontbindingsverzoek (volledige arbeidsgeschiktheid) als niet juist te aanvaarden. Ook heeft het

hof vastgesteld dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door gebeurtenissen tijdens de ziekteperiode van werknemer (zie AR 2022-0373). In een tussenbeschikking van 13 september 2022 heeft het hof daarom een psychiater benoemd als deskundige, om te beoordelen of het gedrag en de uitlatingen van werknemer die aan de opzegging ten grondslag lagen het gevolg waren van zijn psychische gesteldheid en medicijngebruik.

Oordeel

In deze eindbeschikking oordeelt het hof dat dit inderdaad het geval is. Uit het, door het hof overtuigend en consistent bevonden, deskundigenrapport volgt immers dat in de periode in geding sprake is geweest van ernstige psychische klachten bij werknemer, die zich onder meer uitten in extreem en afwijkend gedrag binnen zijn gezinssituatie. Dit wordt niet alleen bevestigd door werknemer en zijn echtgenote, maar dit komt ook terug in de verslagen van de bedrijfsarts. Daarbij kan de exacte diagnose, door de deskundige gesteld op ongespecificeerde bipolaire stoornis, achterwege blijven. Dit is niet relevant voor de beoordeling van de door het hof gestelde vragen. Het hof is daarom van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat de gedragingen die M+ Teleservices werknemer verwijt verband houden met diens ziekte/arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat de uitzondering op het opzegverbod van artikel 7:671b lid 6 sub a BW zich niet voordoet, en dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden. Werknemer heeft daarom recht op een billijke vergoeding. De hoogte van die billijke vergoeding stelt het hof vast op € 120.000 bruto. Daarbij heeft het hof rekening gehouden met het gegeven dat het aannemelijk is dat het dienstverband van werknemer, indien de ontbinding wordt gedacht, uiteindelijk zou zijn geëindigd als gevolg van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Het hof is in dat kader uitgegaan van een ziekteperiode van drie jaar, omdat volgens het hof aannemelijk is dat M+ Teleservices een loonsanctie zou hebben gekregen. Ook heeft het hof bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding meegenomen dat M+ Teleservices ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waarbij het hof aanneemt dat een langdurige overbelasting van werknemer door M+ Teleservices een negatieve invloed heeft gehad op het ontstaan, althans de ernst en/of duur van de psychische klachten, en daarmee op de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Daarnaast zijn volgens het hof de kansen van werknemer op het vinden van passend werk ernstig beperkt door het ontbreken van inzicht bij M+ Teleservices dat onder de gegeven omstandigheden een poging tot re-integratie in het tweede spoor voor werknemer was aangewezen. Tot slot heeft M+ Teleservices volgens het hof ernstig verwijtbaar gehandeld door een ontbindingsverzoek in te dienen in strijd met het opzegverbod. Het hoger beroep van werknemer slaagt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1557

Zaaknummer: 200.299.791/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, M.J. van der Ven en R.G.C. Veneman

Advocaten: J. Oskam en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 sub a BW, 7:671b lid 6 sub a BW en 7:683 lid 3 BW