

RECHTSPRAAK

Conflict met een zieke werkneemster over het volledig thuiswerken. Het hof is het met de kantonrechter eens dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg stond aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond en werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster is op 18 november 2020 in dienst getreden bij Duo notariaat in de functie van notarieel medewerkster. Zij heeft de eerste zes maanden van het dienstverband volledig vanuit het kantoor in Utrecht gewerkt. Vanaf december 2021 heeft zij haar werkzaamheden volledig vanuit huis verricht. Vanaf 1 juli 2022 is werkneemster meermaals te kennen gegeven dat van volledig thuiswerken geen sprake meer kan zijn en dat zij meerdere dagen per week op kantoor aanwezig dient te zijn. Werkneemster heeft de eerste weken van december 2022 deels op kantoor gewerkt, maar daarna is zij weer volledig thuis gaan werken. Op 7 maart 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arboarts heeft vervolgens geoordeeld dat het verzuim wordt veroorzaakt door knelpunten in de arbeidsrelatie en door een medische oorzaak. Vervolgens is tussen partijen een verschil van mening ontstaan over de inhoud van het plan van aanpak. Zo waren zij het er niet over eens of de re-integratie vanuit het kantoor moest plaatsvinden of vanuit huis. Enkele maanden na de ziekmelding is de diagnose fibromyalgie bij werkneemster vastgesteld. De arbodienst heeft werkneemster op 13 februari 2024 belastbaar geacht voor re-integratiewerkzaamheden met een wekelijkse opbouw. In dat kader heeft Duo notariaat werkneemster op kantoor uitgenodigd voor een arbeidsdeskundig onderzoek op 21 maart 2024. Werkneemster is niet op het onderzoek verschenen, waarna Duo notariaat de loonbetaling heeft stopgezet. Vanaf december 2023 heeft mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Eind april 2024 heeft Duo notariaat alsnog het loon over de periode van 3 april tot en met 30 april 2024 betaald. De loonsanctie vanaf mei 2023 heeft zij gehandhaafd. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. Zij is het niet eens met het oordeel van de kantonrechter over het opzegverbod tijdens ziekte en over het handelen van Duo notariaat in relatie tot de ontbinding. Zij verzoekt het hof haar op een van beide gronden alsnog een billijke vergoeding van € 46.201 bruto toe te kennen.

Oordeel

Opzegverbod tijdens ziekte

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen al geruime tijd voor de ziekmelding was verstoord door het conflict tussen partijen over het thuiswerken van werkneemster. Het hof ziet de verzoeken van Duo Notariaat alles overziend als redelijke verzoeken. Door steeds opnieuw niet in te gaan op redelijke verzoeken van Duo Notariaat heeft werkneemster de relatie keer op keer op scherp gezet en is uiteindelijk de arbeidsverhouding verstoord. Het hof is van oordeel dat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd, namelijk de ernstige en duurzame verstoring die is ontstaan door de houding van werkneemster met betrekking tot het niet op te lossen geschil over het thuiswerken, zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft, te weten de medische situatie van werkneemster en haar arbeidsongeschiktheid. Het hof is van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat de door Duo Notariaat aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde omstandigheden niet samenhangen met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Dit maakt dat de stellingen van werkneemster 'dat de kantonrechter in strijd met het opzegverbod de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden' en 'de vergewisplicht onjuist heeft toegepast' moet worden gepasseerd. De daaraan verbonden grief wordt verworpen en levert dus geen grond op voor toekenning van een billijke vergoeding.

Wel of geen ernstig verwijtbaar handelen van Duo Notariaat?

Dat Duo Notariaat van werkneemster verlangde dat zij deels op kantoor werkte, levert geen verwijtbaar handelen van haar op, laat staan ernstig verwijtbaar handelen. Verder kan Duo Notariaat geen verwijt worden gemaakt van de nieuwe functie die niet meer doorging. Tevens rechtvaardigen de overgelegde stukken niet de conclusie dat de klachten en aandoeningen, hoe ernstig deze ook zijn en hoe naar ook voor werkneemster, zijn veroorzaakt of verergerd door toedoen van Duo Notariaat. Werkneemster verwijt Duo Notariaat ook dat zij ten onrechte tot twee keer toe een loonstop heeft opgelegd. Dit verwijt is terecht, maar het hof is het op dit punt eens met de kantonrechter dat het opleggen ervan geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert omdat niet is gebleken dat Duo Notariaat medische adviezen heeft genegeerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4496

Zaaknummer: 200.347.311

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, C. Hoogland en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: G.M. Roze en E.M.Y. Sorensen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:67o BW, 7:671b BW en 7:683 BW