

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer (statutair directeur) heeft 14 jaar naar tevredenheid gefunctioneerd. Er ontstaan echter spanningen tussen de directeur en de medewerkers. De werkgever heeft meermalen aangegeven de directeur volledig te steunen. Op enig moment meldt werknemer zich ziek. Nadat hij door de bedrijfsarts niet langer arbeidsongeschikt is verklaard, blijft werknemer thuis. Volgens hem is sprake van een situatieve arbeidsongeschiktheid welke voor rekening moet komen van de werkgever. Uiteindelijk wordt werknemer door de AVA ontslagen.

In een daarna geëntameerde kennelijk onredelijk ontslagprocedure, oordeelt het hof dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan werkweigering door op niet-medische gronden zich te beroepen op situatieve arbeidsongeschiktheid. Nu die voor ontslag op staande voet kwalificerende werkweigering van werknemer de aanleiding is geweest voor het ontslag van werknemer op 8 september 2003, is geen plaats meer voor het oordeel dat het ontslag niettemin onredelijk is om de in artikel 7:681 lid 2, onder b, BW vermelde reden.

In cassatie staat de vraag centraal of in casu de werkweigering voor rekening van werkgever of werknemer dient te komen. De Hoge Raad overweegt als volgt. In een geval als het onderhavige, waarin sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, kan zich de situatie voordoen dat de werknemer zich op grond van (dreigende) psychische of lichamelijke klachten niet in staat acht tot het verrichten van zijn werkzaamheden, hoewel ten aanzien van de arbeidsgeschiktheid geen medische beperkingen van psychische of fysieke aard kunnen worden vastgesteld, zodat van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte in de zin van art. 7:629 BW geen sprake is. Dit geval wordt wel aangeduid als “situatieve arbeidsongeschiktheid” en de vraag doet zich voor in hoeverre in zo'n geval gezegd kan worden dat de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen, als bedoeld in art. 7:628 lid 1 BW. De werknemer die zich erop beroept dat hij als gevolg van de hiervoor bedoelde “situatieve arbeidsongeschiktheid” zijn werkzaamheden niet heeft verricht en over de betrokken periode doorbetaling van zijn loon vordert, zal feiten en omstandigheden moeten stellen en zonodig aannemelijk moeten maken die tot het oordeel kunnen leiden dat in die periode de arbeidsomstandigheden, door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen, voor hem zodanig waren dat, met het oog op de (dreiging van) psychische of lichamelijke klachten, van hem redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden zou verrichten. Hierbij verdient aantekening dat de werknemer in een zodanig geval van “situatieve arbeidsongeschiktheid” in beginsel gehouden is alle medewerking te verlenen aan inspanningen die erop gericht zijn de oorzaken daarvan weg te nemen. De werknemer

behoudt dan ingevolge art. 7:628 BW zijn recht op loon, en “werkweigering” kan dan geen ontslaggrond vormen.

Volgens de Hoge Raad heeft het hof het bovenstaande niet miskend. Volgt verwerping van beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 27-06-2008

ECLI: ECLI:NL:HR:2008:BC7669

Zaaknummer: Co7/021HR

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:628 BW