

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werknemer heeft recht op loon wegens situatieve arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft te weinig gedaan om terugkeer naar werk mogelijk te maken na bedreiging door collega-werknemer.

Werknemer (geboren 1969) is op 14 november 2005 bij werkgever in dienst getreden als timmerman. Op 28 juni 2012 heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemer en een collega, eveneens timmerman in dienst van werkgever (collega zou werknemer hebben bedreigd). Werknemer is na dat incident van het werk vertrokken. Werknemer heeft het incident gemeld bij zijn leidinggevende Kuit. Hij heeft het incident daarna meermalen besproken met Kuit. Werknemer heeft zich op 27 juli 2012 per e-mail ziek gemeld. Werkgever heeft hem bij brief van 27 juli 2012 voorgesteld om na de bouwvakantie met elkaar een gesprek te hebben over de gang van zaken en hem laten weten dat het een goed moment zou zijn voor werknemer om zich te oriënteren op een andere werkkring. Kuit heeft bij brief van 23 augustus 2012 namens werkgever aan werknemer laten weten dat het na 26 juli 2012 niet meer is gelukt om contact met hem te krijgen, dat ervan wordt uitgegaan dat hij zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat de salarisbetalingen worden gestopt. De arbeidsovereenkomst is per 1 februari 2013 geëindigd middels ontbinding. De centrale vraag is of werknemer recht op loon heeft ex artikel 7:628 BW over de tussenliggende periode.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft op 10 oktober 2012, kennelijk nadat werkgever hem had opgeroepen om te komen werken, aan werkgever laten weten dat hij niet zou komen werken onder meer omdat hij zich nog steeds bedreigd voelde en vreesde voor een escalatie van de situatie. Hij heeft daarbij aangegeven dat hij wel een gesprek wenste aan te gaan met werkgever en met de collega die bij het incident betrokken was. Werkgever is op dat voorstel niet ingegaan. Werkgever heeft in dit verband weliswaar aangevoerd dat zij reeds vele gesprekken met werknemer had gevoerd over het incident maar zij heeft niet betwist dat zij nimmer een gesprek met werknemer is aangegaan in het bijzijn van de bewuste collega van werknemer. Het hof is op grond van het voorgaande van oordeel dat werkgever is tekortgeschoten in het faciliteren van werknemer in zijn eventuele terugkeer naar het werk. Gelet op de aard van het incident ligt het immers voor de hand dat werknemer zich niet veilig voelde bij de terugkeer naar zijn werk. Dat het niet voor de hand lag dat werknemer weer aan het werk zou gaan zonder begeleidende maatregelen van de zijde van de werkgever, of in elk geval een nader advies van de bedrijfsarts, wordt voorts ondersteund door de inhoud van de rapportage van de bedrijfsarts en van de verzekeringsgeneeskundige van het UWV. De

bedrijfsarts rapporteert dat sprake is van een ernstige verstoring van de arbeidsrelatie waarbij de werkgever al een voorstel heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en dat het daarom niet waarschijnlijk is dat het conflict bemiddelbaar is. Het moet er gelet op een en ander vooralsnog voor gehouden worden dat, mede vanwege het ontbreken van begeleidende maatregelen van de zijde van werkgever hetgeen in redelijkheid voor haar rekening behoort te komen, de arbeidomstandigheden voor werknemer zodanig waren dat met het oog op de dreiging van psychische of lichamelijke klachten van hem redelijkerwijs niet kon worden gevegd dat hij zijn werkzaamheden zou verrichten. Werknemer heeft dan ook ingevolge artikel 7:628 BW zijn recht op loon behouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-11-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:4180

Zaaknummer: KG 200.124.124/01

Rechters: E. Verhulp, D.J. van der Kwaak en D. Kingma

Advocaten: M.A.M. Timmermans en P.R. Rojer

Wetsartikelen: 7:628 BW