

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werknemer behoudt recht op loon indien hij weigert arbeid te verrichten totdat zijn werkplek naar behoren is aangepast. Ontslag arbeidsgehandicapte werknemer kennelijk onredelijk. Schadevergoeding is gelijk aan outplacementkosten.

Werknemer is per 1 juli 2000 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) werkgever als specialist kroon- en brugwerk voor 38 uur per week en tegen een salaris van € 2.973 bruto per maand. Vanwege blijvende arbeidsongeschiktheid naar aanleiding van een ongeluk in 1978 heeft werknemer een aangepaste werkplek. Werknemer is vanaf mei 2007 herhaaldelijk en langdurig uitgevallen met rugklachten. In februari 2009 heeft er een werkplekonderzoek plaatsgevonden en is werkgever geadviseerd tot aanpassing over te gaan. In februari 2010 heeft het UWV geoordeeld dat werkgever onvoldoende re-integratieverplichtingen is nagekomen (in het bijzonder de verslaglegging). Vanaf eind februari 2010 zijn de arbeidsverhoudingen verstoord geraakt en heeft de bedrijfsarts mediation voorgesteld. In september is werknemer weer gaan werken voor 20 uur per week. In november heeft werkgever een ontslagaanvraag ingediend. Met toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen per 1 augustus 2011 geëindigd. In deze procedure vordert werknemer achterstallig loon en schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Met betrekking tot de loonvordering stelt werknemer dat indien werkgever eerder de werkplek zou hebben aangepast, hij (werknemer) ook had kunnen werken. Werkgever daarentegen stelt zich op het standpunt dat werknemer ten onrechte voorwaarden aan het wedertewerkstellen heeft gesteld.

Het hof oordeelt als volgt. Bij gebreke van een voldoende gemotiveerde betwisting van de stelling van werknemer dat werkgever zijn werkplek niet op afdoende wijze heeft aangepast, wordt dit voor vaststaand aangenomen. Daarbij verwijst het hof naar het rapport van het UWV (schending re-integratieverplichtingen) en het verslag van het werkplekonderzoek. De conclusie is dan ook dat werknemer recht heeft op het door hem gevorderde loon en vakantiegeld, nu hij zijn werk gedurende 20 uren per week niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen. Van werknemer kon immers, zolang zijn werkplek niet afdoende was aangepast, met het oog op de (dreiging van) lichamelijke klachten, redelijkerwijs niet worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden zou verrichten. Daarbij komt dat werkgever het advies van zijn bedrijfsarts om tot mediation over te gaan, heeft genegeerd en werknemer zonder nader overleg heeft opgeroepen om zijn werkzaamheden te hervatten. Werkgever heeft daarmee niet gehandeld als van een redelijk

werkgever mag worden verwacht. Werkgever heeft nog aangevoerd dat hij over (een deel van) de onderhavige periode geen loon is verschuldigd omdat de wachttijd van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 BW was verstreken en werknemer nog steeds niet in staat was tot het verrichten van de bedongen arbeid. Het hof overweegt dat werkgever niet heeft bestreden dat werknemer in de onderhavige periode in staat was zijn eigen arbeid te verrichten gedurende 20 uren per week. Dit betekent naar het oordeel van het hof dat werkgever hem in beginsel het loon verschuldigd is over bedoelde 20 uren per week. Werkgever heeft geen omstandigheden aangevoerd, bijvoorbeeld het ontbreken van een relevante loonwaarde voor deze 20 uren, die dit anders maken. Zonder nadere toelichting die niet is gegeven, valt niet in te zien dat in een dergelijk geval geen sprake meer is van het verrichten van de bedongen arbeid. Het hof gaat dan ook voorbij aan de stelling van werkgever. De WAO-uitkering komt niet in mindering op de loonbetaling, daar deze uitkering niet kan worden beschouwd als een verzekering in de zin van artikel 7:628 lid 2 BW.

Het hof is verder van oordeel dat in de gegeven omstandigheden inderdaad sprake is van een kennelijk onredelijk gegeven ontslag. Tot dat oordeel draagt bij dat werknemer elf jaar in dienst is geweest van werkgever, dat hij ten tijde van de ingang van het ontslag 51 jaar oud was en dat hij gelet op zijn arbeidshandicap minder mogelijkheden heeft om ander passend werk te vinden. Het hof begroot op grond van een en ander de door werknemer als gevolg van het kennelijk onredelijk gegeven ontslag geleden schade op een bedrag van € 7.500 netto. Dat komt overeen met het bedrag dat volgens voornoemde arbeidsdeskundige benodigd zou zijn voor een adequaat outplacementtraject. Het voert te ver om de volledige achteruitgang in inkomsten tot aan de pensioendatum van werknemer als schade door het kennelijk onredelijk gegeven ontslag aan te merken. De achteruitgang in inkomsten staat in een te ver verwijderd verband van de gronden waarop het hof de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft aangenomen en is dan ook niet, althans niet voor zover rechtens van belang, door dat kennelijk onredelijke ontslag veroorzaakt.

Voorts wordt de loonvordering van werknemer, in het bijzonder ten aanzien van de vakantiedagen, toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-06-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:2323

Zaaknummer: 200.132.491/01

Rechters: D. Kingma, D.J. van der Kwaak en S.F. Schütz

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en J.P. Boot

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:628 BW en 7:641 BW