

RECHTSPRAAK

werknemer/Büter Hydraulics B.V.

Arbeidsconflict na arbeidsongeschiktheid. Het goed werkgeverschap brengt mee dat werkgever werknemer aanraadt een deskundige op het gebied van arbeidsrecht in te schakelen. Ontslag op staande voet wegens werkweigering niet terecht.

Werknemer is op 6 juli 1998 in dienst getreden bij Büter, laatstelijk in de functie van machinaal lasser tegen een bruto maandloon van € 2.710,62. Werknemer heeft vanaf juni 2012 geen laswerkzaamheden meer verricht wegens, volgens Büter, onvoldoende functioneren als lasser. In januari 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld als gevolg van psychische klachten. Al snel wordt duidelijk dat de oorzaak vooral ligt in een arbeidsconflict. Vervolgens is er sprake van een moeizaam re-integratietraject. Büter betaalt vanaf 8 december 2014 geen loon meer (omdat werknemer zou weigeren passende arbeid te verrichten. Het UWV legt Büter een loonsanctie op wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. Op advies van de bedrijfsarts meldt Büter werknemer met ingang van 7 maart 2015 hersteld. Een door Büter aangeboden beëindigingsovereenkomst is niet door werknemer geaccepteerd. Büter wijst het verzoek van werknemer om een werkplek buiten Büter af. Als werknemer vervolgens wordt opgeroepen voor werk, meldt hij zich ziek. Daarop volgt een ontslag op staande voet. Werknemer vordert loon vanaf 8 december tot einde arbeidsovereenkomst.

Het hof oordeelt als volgt. In hoger beroep heeft werknemer het onder 3.25 vermelde deskundigenoordeel overgelegd, waarin staat dat hij op 20 december 2014 zijn eigen werk niet kon doen. Volgens werknemer blijkt daaruit dat hij zowel op 8 december 2014 als op 25 maart 2015 arbeidsongeschikt was. Het hof volgt werknemer hierin niet. Niet alleen beperkt dit oordeel zich tot de datum 20 december 2014, maar ook overigens is het hof van oordeel dat dit deskundigenoordeel voorshands terzijde gelegd moet worden. Uit niets blijkt dat bij de totstandkoming hoor en wederhoor is toegepast en evenmin blijkt dat de verzekeringsarts beschikte over de van belang zijnde gegevens van de bedrijfsartsen. In het kader van dit spoed kort geding is geen ruimte voor nader onderzoek. Het hof moet het er daarom voor houden dat werknemer met ingang van 7 maart 2015 volledig arbeidsgeschikt was voor het eigen werk, en op 8 december 2014 vanuit medisch oogpunt in staat was om tijdcontingent op te bouwen in eigen werk.

Naar het oordeel van het hof had Büter, als goed werkgeefster, werknemer – of zijn begeleider – moeten aanraden een deskundige op het gebied van arbeidsrecht in te schakelen teneinde in overleg met (een jurist van) Büter te onderzoeken of een beëindiging van de

arbeidsovereenkomst mogelijk was zonder nadelige gevolgen voor eventuele uitkeringsrechten van werknemer (zoals die waarvoor het UWV hem waarschuwde). Het hof heeft uit het procesdossier bepaald niet de indruk gekregen dat Büter mocht verwachten dat werknemer omstreeks november 2014 zelf in staat was voor zijn belangen op te komen. Ook heeft het hof geen aanwijzing aangetroffen dat werknemer toen al door een jurist werd bijgestaan. Gelet op het voorgaande is het, volgens het hof, maar zeer de vraag of de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat Büter, zonder eerst met werknemer te onderzoeken of beëindiging van de arbeidsovereenkomst mogelijk was, werknemer mocht oproepen voor werk en aan zijn niet-verschijnen toen al de consequentie van loonopschorting mocht verbinden om de enkele reden dat werknemer geen deskundigenoordeel had aangevraagd. Het hof is, anders dan de kantonrechter, voorshands van oordeel dat zeer aannemelijk is dat de bodemrechter, gelet op wat onder 7.6 is overwogen, zal oordelen dat de loonsanctie van de werkgever (staken met loonbetaling) op 8 december 2014 nog ongegrond was. Het hof acht het voorshands ook zeer aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat de gebeurtenissen vanaf 25 maart 2015, zonder dat rekening gehouden kan worden met een terechte eerdere loonsanctie, geen ontslag op staande voet rechtvaardigden, gelet op de daaraan verbonden ernstige gevolgen voor werknemer, maar wel reden konden vormen voor een andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Door na zijn hersteldverklaring op 25 maart 2015 niet op het werk te verschijnen en vervolgens ook niet bij de bedrijfsarts, en onbereikbaar te zijn voor de werkgever, is naar voorlopig oordeel van het hof vanaf 25 maart 2015 sprake van een situatie waarin werknemer geen recht heeft op loon zonder arbeid.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-10-2015

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2015:7493

Zaaknummer: 200.173.706/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, L. Groefsema en J.H. Kuiper

Advocaten: R.H. Bossen en M.T. Harbers

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:677 BW