

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbindingsverzoek (e- en g-grond) afgewezen. Gezien depressieve stoornis is het werknemer in mindere mate toe te rekenen dat hij eventueel verwijtbaar heeft gehandeld door het niet voldoen aan ziekteverzuim- en re-integratieregels. Verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende onderbouwd.

Werknemer is op 22 oktober 1998 bij werkgever in dienst getreden. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van vulploegmedewerker. Werknemer heeft zich op 30 maart 2015 ziekgemeld. Werkgever verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Aan het verzoek legt werkgever ten grondslag dat werknemer niet voldaan heeft aan redelijke bevelen en opdrachten van werkgever, die erop gericht waren de werknemer te bewegen tot medewerking aan zijn re-integratie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als meest verstrekkend verweer voert werknemer aan dat het opzegverbod wegens ziekte aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. De kantonrechter gaat hieraan voorbij. Kern van het verwijt van werkgever betreft niet de ziekte van werknemer, maar het feit dat werknemer zich niet aan de ziekteverzuimregels heeft gehouden. In een dergelijk geval staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Het verwijtbare handelen of nalaten van werknemer bestaat in dit geval uit het bij herhaling en ondanks waarschuwingen niet voldoen aan de ziekteverzuim- en re-integratieregels. De kantonrechter is niettemin van oordeel dat de gedragingen van werknemer niet zodanig verwijtbaar zijn dat op grond daarvan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gerechtvaardigd. Daarbij is allereerst acht geslagen op het feit dat naar aanleiding van een deskundigenoordeel van 19 mei 2015 werknemer tot 15 oktober 2015 als volledig arbeidsongeschikt moet worden aangemerkt. Dat werknemer gedurende deze maanden niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie is niet gebleken. Met ingang van 15 oktober 2015 wordt werknemer door de bedrijfsarts voor tien uur per week arbeidsgeschikt geacht. Werknemer is het met dit oordeel niet eens en vraagt een deskundigenoordeel bij het UWV. De verzekeringsgeneeskundige van het UWV bevestigt het oordeel van de bedrijfsarts. Werknemer kan zich hier niet in vinden omdat hij zich nog niet in staat acht tot het verrichten van werkzaamheden. Vanaf 15 oktober 2015 ligt het accent van het verwijt aan werknemer dus niet zozeer in het niet voldoen aan ziekteverzuim- en/of re-integratieregels, maar in een verschil van mening over de arbeidsgeschiktheid. Als gevolg daarvan wordt werknemer de sanctie opgelegd van inhouding van loon over tien werkuren per

week vanaf 15 oktober 2015 en inhouding van het volledige loon vanaf 21 december 2015. Daarmee treft werkgever een sanctie die erin resulteert dat een belangrijk nadeel dat aan haar kant is ontstaan (wel loon, maar geen arbeid) wordt opgeheven. Werknemer heeft uiteindelijk op 21 januari 2016 zijn werkzaamheden voor twee uur per dag hervat, maar heeft het werk op 25 januari 2016 weer gestaakt omdat hij zich niet arbeidsgeschikt achtte. Uiteindelijk heeft werknemer zijn werkzaamheden op 7 maart 2016 voor tien uur per week hervat en heeft hij vanaf deze datum weer recht op volledige betaling van het overeengekomen loon. Het standpunt van werkgever komt erop neer dat nu de loonsanctie onvoldoende effect sorteert de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gerechtvaardigd. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat echter niet of nog niet het geval. Daarbij spelen naast het voorgaande de volgende omstandigheden een rol. Allereerst het feit dat werknemer op 7 maart 2016 zijn werkzaamheden heeft hervat. Ten tweede is van belang dat werknemer een onberispelijk arbeidsverleden van ruim 17 jaar bij deze werkgever heeft, waarbij van minder goede beoordelingen of overtreding van ziekteverzuim- en/of re-integratieregels nog nooit sprake is geweest. Ten slotte is van belang dat uit de door werknemer overgelegde informatie van de hem behandelende GGZ-psychologen blijkt dat hij te maken heeft met psychische klachten en daarvoor sinds 16 april 2015 in behandeling is. Meer in het bijzonder gaat het om een depressieve stoornis. Gelet op deze informatie is werknemer in mindere mate toe te rekenen dat hij eventueel verwijtbaar heeft gehandeld. Ten aanzien van de gestelde verstoring van de arbeidsrelatie heeft werkgever volstaan met verwijzing naar al hetgeen is voorgevallen. Waar de verstoring concreet uit bestaat of wat hiervan het effect is, is niet nader aangegeven. Daarmee is niet voldaan aan het vereiste dat een opzeggingsgrond als zodanig de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet kunnen dragen. Ook het subsidiaire verzoek van werkgever komt daarom voor afwijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:8375

Zaaknummer: 4902132

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: H.F. Demper en J.R. Juriaans

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW