

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Stopzetting loonbetaling van zieke werknemer vóór einddatum arbeidsovereenkomst na ontbinding (g-grond) is terecht. Werknemer heeft namelijk – hoewel hij hiertoe wel in staat was – geen passende re-integratiewerkzaamheden verricht gedurende de laatste periode van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 12 september 2005 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft zich op 14 juni 2016 ziek gemeld. De bedrijfsarts van werkgever heeft in een e-mail van 22 december 2016 aan werknemer en werkgever geschreven dat zijn advies is dat werknemer 2 x 2 uren per week op het werk is en dat daarbinnen moet worden gezien wat aan werk lukt. De gemachtigde van werknemer heeft in een e-mail van 27 januari 2017 aan werkgever geschreven dat werknemer zich op 25 januari 2017 heeft afgemeld (voor passende werkzaamheden) wegens ziekte, dat hij nu volledig arbeidsongeschikt is en niet in staat zal zijn om de afspraken na te komen. Werkgever heeft op 30 januari 2017 de betaling van het loon van werknemer stopgezet. Werknemer en werkgever hebben op 6 februari 2017 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Het UWV heeft in een deskundigenoordeel van 13 maart 2017 aan werknemer geschreven dat werkgever werk heeft aangeboden dat passend is. Het UWV heeft in een deskundigenoordeel van 13 maart 2017 aan werkgever geschreven dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking overwogen dat werknemer niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen, maar dat dit hem – gelet op de gegeven omstandigheden – niet kan worden verweten. De kantonrechter heeft vastgesteld dat sprake was van een verstoorde relatie en dat herplaatsing niet mogelijk was. De arbeidsovereenkomst is ontbonden met ingang van 1 juli 2017 (g-grond) en werkgever is veroordeeld om aan werknemer een transitievergoeding te betalen.

Oordeel

De grieven van werknemer lenen zich voor een gezamenlijke behandeling. Zij richten zich, samengevat, tegen de afwijzing van de verzoeken tot (door)betaling van loon en toekenning van een billijke vergoeding. Allereerst de (door)betaling van het loon. Het hof overweegt als volgt. Uit de door werkgever overgelegde e-mail van de bedrijfsarts van 22 december 2016 blijkt dat werknemer geschikt werd geacht om 2 dagen per week, gedurende 2 uur, te re-

integreren. Werkgever en werknemer, gesteund door zijn partner, hebben samen ook een afspraak gemaakt dat werknemer zou starten met zijn re-integratiewerkzaamheden op de bedrijfslocatie van werkgever. Werknemer was dan ook verplicht om met ingang van 9 januari 2017 de hem opgedragen passende arbeid te verrichten (art. 7:660a onderdeel c BW). Hij heeft zich vanaf 25 januari 2017 niet meer op het werk gemeld vanwege een verslechtering van de thuissituatie en toename van klachten. Werknemer heeft op 25 januari 2017 zijn huisarts geraadpleegd, die hem heeft doorverwezen naar een psycholoog. Hieruit kan niet de conclusie worden getrokken dat hij vanaf dat moment niet meer in staat was om enig werk, beperkt van omvang, te verrichten. Ook uit de deskundigenoordelen van het UWV van 13 maart 2017 blijkt dat werknemer in staat werd geacht de door werkgever aangeboden passende werkzaamheden te verrichten. Dat zijn privésituatie heeft geleid tot spanningen bij werknemer die mogelijk van invloed zijn geweest op het al dan niet in staat zijn werk te verrichten, is een omstandigheid die door het UWV en de bedrijfsarts is beoordeeld. Nu werknemer vanaf 30 januari 2017 zonder deugdelijke grond heeft geweigerd om de passende werkzaamheden te verrichten, terwijl hij daartoe in staat was en werkgever hem daartoe had opgeroepen, heeft hij vanaf die datum zijn aanspraak op loon verloren. Werknemer heeft voorts verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. Hij heeft ter onderbouwing van dit verzoek, kort gezegd, aangevoerd dat het ernstig verwijtbaar handelen erin is gelegen dat werkgever zowel in het verleden als na 25 januari 2017 de verhoudingen (opnieuw) op scherp heeft gezet. Naar het oordeel van het hof kunnen de argumenten van werknemer de toekenning van een billijke vergoeding niet dragen. De grieven van werknemer slagen niet.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:533

Zaaknummer: 200.222.097/01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.M.H. Schoenmakers en D.J.B. de Wolff

Advocaten: L. Wimmenhove en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub c BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 8 onder c BW