

RECHTSPRAAK

werknemer/CSU Personeel B.V.

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding in stand gelaten, maar zowel werknemer als werkgeefster krijgen tik op de vingers. Geen billijke vergoeding ondanks laconieke opstelling werkgeefster bij re-integratie gerechtvaardigd?

Feiten

Werknemer, schoonmaker, raakt in 2009 arbeidsongeschikt wegens psychische klachten. Vóór het einde van de wachttijd wordt hij weer volledig arbeidsgeschikt bevonden door de bedrijfsarts. In april 2018 raakt werknemer weer arbeidsongeschikt; aan hem wordt een WIA-uitkering toegekend. Van april 2014 tot en met oktober 2015 heeft werknemer geen benutbare mogelijkheden. Vanaf april 2016 wordt de re-integratie opgepakt. Vanaf 30 juni 2016 ontvangt werknemer geen WIA-uitkering meer, omdat hij vanaf die datum voor 20,13 procent arbeidsongeschikt wordt geacht. Werknemer verklaart zich herhaaldelijk beschikbaar voor werk voor 79,87 procent. Werkgeefster blijft bij het standpunt dat werknemer voor slechts 18,85 uur per week beschikbaar is, het aantal uren waarvoor hij in het kader van zijn re-integratie te werk werd gesteld. Werknemer wordt in februari 2017 volledig arbeidsgeschikt verklaard en meldt zich volledig hersteld. Werkgeefster betaalt werknemer per april 2017 salaris op basis van 37,5 uur per week; het gebruikelijke aantal uur dat werknemer werkte. In juni 2017 wordt werknemer bij een hotel te werk gesteld als afwasser. Werknemer maakt bezwaar omdat hij schoonmaker is en omdat hij niet in de avonden en op de zondagen wil werken. Na een gesprek wordt hij elders te werk gesteld. In een kort geding vordert hij werkgeefster te verbieden hem anders dan als schoonmaker te werk te stellen en haar te verbieden hem in de avonden en op de zondagen te werk te stellen. Werknemer verliest deze procedure. Partijen raken gebrouilleerd en werkgeefster dient een ontbindingsverzoek in. De kantonrechter ontbindt op de g-grond. Werknemer stelt dat hij wordt gepest en gaat in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof staat vast dat tussen partijen in de loop van 2017 een arbeidsconflict is ontstaan door de wijze waarop werknemer na zijn hersteldverklaring door werkgeefster te werk is gesteld. Beide partijen hebben daarin een rol gespeeld: werkgeefster kan verweten worden dat zij ten opzichte van werknemer, die reeds bij herhaling te kampen heeft gehad met een ernstige depressie en stress en conflicten dient te vermijden, niet als goed werkgever heeft gehandeld. Vanaf 23 september 2016 – het moment dat de toenmalige

raadsman van werknemer aan werkgeefster liet weten dat werknemer zich beschikbaar hield om voor 79,87 procent werkzaamheden te verrichten en aanspraak maakte op het bijbehorende salaris – tot 7 april 2017 heeft werkgeefster werknemer zonder enige (medische) onderbouwing niet in staat gesteld om meer uren te werken dan 18,75 uur per week en heeft zij volstaan met betaling van het salaris behorende bij dit aantal werkuren. Van werkgeefster had echter verwacht mogen worden dat zij behoedzaam met werknemer zou hebben gecommuniceerd en voortvarend daadwerkelijk actie zou hebben ondernomen om hem voor meer uren in te zetten en, in ieder geval, na diens volledige hersteldverklaring voltijds in te zetten en het volledige salaris te betalen. Door dat na te laten heeft werkgeefster in de hand gewerkt dat werknemer boos en gefrustreerd is geraakt en het vertrouwen in zijn werkgever heeft verloren. Het hof acht echter ook aannemelijk geworden dat werknemer verweten kan worden dat hij zich ongenueanceerd en onnodig afwijzend over werkgeefster heeft uitgelaten tegenover medewerkers en klanten van werkgeefster, en het conflict nodeloos op de spits heeft gedreven door negatieve uitlatingen over werkgeefster te doen tijdens de mondelinge behandeling van het kort geding. Al met al acht het hof voldoende aannemelijk geworden dat de arbeidsverhouding door toedoen van beide partijen duurzaam is verstoord. Van feiten en omstandigheden op grond waarvan moet worden geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster is niet gebleken.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-10-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:3791

Zaaknummer: 200.235.952

Rechters: H.M.M. Steenberghe, M.L.D. Akkaya en F.J. Verbeek

Advocaten: F.J. ten Seldam en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:66g lid 3 sub g BW