

RECHTSPRAAK

werknemer/PostNL TGN B.V.

Weigering werknemer om arbo-arts te bezoeken hangt mogelijk samen met arbeidsongeschiktheid. Geen verwijtbaar handelen, wel geldige opschorting loonbetaling.

Feiten

Werknemer is sinds 16 juni 2014 in dienst van PostNL, laatstelijk als chauffeur. PostNL heeft werknemer per 23 juli 2018 ziek gemeld en niet meer tot het werk toegelaten. Werknemer heeft diverse oproepen om bij de bedrijfsarts te verschijnen naast zich neergelegd, waarbij hij zich op het standpunt stelt dat hij ten onrechte is ziek gemeld. Op 21 augustus 2018 heeft PostNL een deskundigenoordeel aangevraagd. Bij brief van 28 augustus 2018 heeft het UWV laten weten dat het geven van een deskundigenoordeel niet mogelijk is zolang werknemer niet bereid is om een gesprek te voeren met de verzekeringsarts van UWV. PostNL heeft werknemer nogmaals opgedragen om de bedrijfsarts te bezoeken, bij gebreke waarvan de loonbetaling zal worden opgeschort. Werknemer is niet verschenen, waarna de salarisbetaling met ingang van 1 november 2018 daadwerkelijk is opgeschort. PostNL heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 april 2019, omdat het wederzijds vertrouwen tussen partijen dusdanig is geschaad. PostNL heeft aan werknemer laten weten dat zij bereid is de opzegging te herroepen, maar dat de opschorting van het salaris van kracht zal blijven zolang hij de bedrijfsarts niet heeft bezocht en PostNL heeft tevens aangekondigd dat PostNL bij wijze van tegenverzoek in onderhavige zaak ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal verzoeken. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging. PostNL heeft bij wijze van een tegenverzoek verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen door werknemer.

Oordeel

Nu PostNL niet heeft weersproken dat de opzegging van 22 februari 2019 niet rechtsgeldig is, terwijl werknemer daar niet mee heeft ingestemd, is de door werknemer verzochte vernietiging van de opzegging toewijsbaar. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij ervan overtuigd is dat de AIVD het op hem heeft gemunt, hem bespioneert en dat in ieder geval tien medewerkers, die hij stelt ook te hebben ontmaskerd, hem namens de AIVD in de gaten houden. Door deze verklaring ter zitting is de kantonrechter met PostNL van oordeel dat er voldoende aanleiding was om werknemer ziek te melden en niet meer toe te laten tot de werkvloer tot hij door de bedrijfsarts is gezien en deze kan beoordelen of werknemer al dan niet tot werken in staat is. De door werknemer verzochte tewerkstelling en loonvordering

zullen derhalve worden afgewezen. PostNL is immers, nu werknemer niet naar de bedrijfsarts gaat, ingevolge artikel 7:629 lid 6 BW gerechtigd het loon op te schorten. PostNL heeft ter onderbouwing van haar tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair aangevoerd dat het hiervoor beschreven gedrag van werknemer verwijtbaar is. Dit oordeel kan echter pas worden geveld als is vastgesteld dat zijn handelen al dan niet verband houdt met een ziekte van werknemer. Zonder een advies van de bedrijfsarts kan thans niet uitgesloten worden dat de weigering om naar de bedrijfsarts te gaan samenhangt met een ziekte en om die reden niet verwijtbaar is. Een beroep op artikel 7:660a BW kan onder de gegeven omstandigheden evenmin slagen. Nu alle gronden voor ontbinding zien op het gedrag van werknemer en dit gedrag aanleiding is om te vermoeden dat dit door een ziekte wordt veroorzaakt, moet worden geconcludeerd dat het verzoek tot ontbinding waarschijnlijk verband houdt met het opzegverbod van artikel 7:670 BW tijdens ziekte. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom afgewezen. PostNL hoeft werknemer, zolang hij niet naar de bedrijfsarts gaat, niet toe te laten tot het werk en de loonbetaling is rechtsgeldig opgeschort.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:5901

Zaaknummer: 7632500 EA VERZ 19-223

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: B. Wernik en A.E. Vos

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e en 7:671 BW