

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Naar het oordeel van het hof is op grond van het tweede deskundigenoordeel voldoende komen vast te staan dat werknemer op 17 juni 2013 arbeidsongeschikt was voor zijn eigen werk. Er was dus geen sprake was van werkweigering en het ontslag is niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2005 bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst getreden. Op 12 maart 2013 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 20 maart 2013 heeft de bedrijfsarts een probleemanalyse WIA opgesteld waarin de arts oordeelde dat werknemer arbeidsongeschikt is en de prognose gunstig was. Op 16 april 2013 is werknemer weer op consult geweest. De arts heeft toen opgenomen dat er geen medische beperkingen zijn ten aanzien van een gesprek met werkgever of PZ, maar omdat de behandelaar van werknemer een andere mening is toegedaan wordt er medische informatie opgevraagd. Op 18 april 2013 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn advocaat en diverse HR-medewerkers. Tijdens het gesprek worden er afspraken gemaakt over de verdere voortgang en de stappen naar re-integratie. Werknemer heeft een deskundigenoordeel aangevraagd, maar het UWV heeft aangegeven dat het deze niet kan geven, omdat onvoldoende duidelijkheid is inzake het werk dat door de werkgever wordt aangeboden. Op 29 april 2013 is het Plan van Aanpak ingevuld, waarin is opgenomen dat er tijdelijk geen werkzaamheden kunnen worden verricht, maar binnen 6-8 weken volledige hervatting mogelijk is. Op 2 mei 2013 heeft werkgeefster aangegeven dat zij werknemer dinsdagochtend op kantoor verwacht. Op 7 mei 2013 laat werknemer weten zich daar niet toe in staat te achten. Werkgeefster heeft aan werknemer een waarschuwing opschorting loonbetaling gegeven. Op 11 juni 2013 heeft de arts geoordeeld dat werknemer niet arbeidsongeschikt is door ziekte. Hij adviseert herstelmelding met terugwerkende kracht. Werkgeefster heeft werknemer laten weten dat zij hem op 13 juni 2012 op kantoor verwacht en dat zij anders met onmiddellijke ingang zijn salarisbetaling zal staken. Werknemer is per brief van 17 juni 2013 op staande voet ontslagen. In een deskundigenoordeel is opgenomen dat werknemer per 17 juni 2013 arbeidsgeschikt is voor eigen werk. In eerste aanleg heeft de voorzieningenrechter geoordeeld dat het niet waarschijnlijk is dat het ontslag in een bodemprocedure zal worden vernietigd. Bij beschikking van 9 oktober 2014 heeft de kantonrechter van de Rechtbank Oost-Brabant de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2014 voorwaardelijk ontbonden. In een deskundigenoordeel van 14 november 2014 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer niet geschikt te achten is voor het eigen werk. Werknemer verzoekt onder meer

een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet nietig is. In eerste aanleg is dit verzoek toegewezen en salarisbetaling (gedeeltelijk) toegewezen. Werknemer komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Partijen twisten allereerst over de vraag of het op 17 juni 2013 gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Vast staat dat het UWV het deskundigenoordeel van 17 juli 2013 op 14 november 2014 heeft bijgesteld in die zin dat werknemer op 17 juni 2013 niet geschikt was voor zijn eigen werk. Werkgeefster betoogt dat werknemer op 17 juni 2013 arbeidsgeschikt was en onderbouwt dit door verwijzing naar feitelijke activiteiten die werknemer heeft verricht. De arts beschikte echter over die informatie en heeft desondanks zijn oordeel herzien. Naar het oordeel van het hof is op grond van het tweede deskundigenoordeel voldoende komen vast te staan dat werknemer op 17 juni 2013 arbeidsongeschikt was voor zijn eigen werk. Uit het voorgaande volgt dat geen sprake was van werkweigering. Voor zover het ontslag op die grond is gebaseerd, is het niet rechtsgeldig. De subsidiaire ontslaggrond wordt niet beoordeeld, omdat er tegen het oordeel van de kantonrechter dat deze geen dringende reden voor ontslag oplevert, geen bezwaren zijn aangevoerd. Werknemer heeft recht op salarisdoorbetaling. Het hof neemt de berekening van het salaris zoals door de kantonrechter gemaakt over. Het hof neemt als uitgangspunt dat werknemer tot einde dienstverband arbeidsongeschikt is. Daarmee is sprake van een langdurig zieke werknemer, waarbij het hof ervan uitgaat dat werknemer niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Van verval van vakantiedagen is dan ook in beginsel geen sprake. De overige gevorderde vergoedingen, met uitzondering van de leasevergoeding, worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4062

Zaaknummer: 200.216.245_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: G.P. Oberman en N.H.M. ten Bokum

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:611 BW, 7:625 BW, 7:628 BW, 7:634 BW, 7:640a BW, 7:645 BW, 7:678 BW en 7:680a BW