

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet aangetoond dat werkgever een verwijt kan worden gemaakt van zijn burn-out. Geen toekenning billijke vergoeding. De loonstop is terecht doorgevoerd vanwege het niet meewerken aan de re-integratie.*Feiten*

Werknemer, wonende in Duitsland, is sinds 1 november 2008 in dienst bij Urenco Nederland B.V. (hierna: Urenco), laatstelijk werkzaam in de functie van Site Delivery Manager. Op 2 mei 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 4 mei 2016 heeft hij een verklaring van zijn huisarts, een zogenoemde *Arbeitsunfähigkeitsbescheinung*, aan zijn leidinggevende gestuurd. In een e-mail van 18 mei 2016 heeft werknemer aan de algemeen directeur van Urenco uiteengezet wat de redenen voor zijn ziekmelding zijn; jarenlang overwerk, onduidelijkheid over de inhoud van zijn functie, onbegrip bij collega's over zijn relatie met een collega, het gevoel in een onveilige werkomgeving te verkeren en misstanden binnen de organisatie. In de e-mail van 20 mei 2016 heeft de leidinggevende van werknemer daarop gereageerd. Op 21 juli 2016 heeft Urenco de loonbetaling aan werknemer gestaakt, omdat werknemer in haar visie niet meewerkt aan zijn re-integratie. De kantonrechter heeft bij vonnis in kort geding van 7 oktober 2016 de loonvordering van werknemer over de periode 21 juli 2016 tot 1 oktober 2016 toegewezen. Op 16 september 2016 heeft Urenco een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer ingediend en dit op 9 november 2016 weer ingetrokken. De nieuwe advocaat van Urenco heeft in de brief van 28 maart 2017 aan de advocaat van werknemer een uiteenzetting gegeven van de gebeurtenissen voorafgaande aan de ziekmelding en het verloop van de re-integratie tot dan toe. Op 11 september 2017 heeft Urenco het loon stopgezet omdat werknemer tekortschiet in zijn re-integratieverplichtingen. De kantonrechter heeft bij vonnis in kort geding van 31 augustus 2018 werknemer niet-ontvankelijk verklaard in zijn vordering strekkende tot betaling van loon over de periode van 11 september 2017 tot 2 mei 2018 en andere nevenvorderingen. De bedrijfsarts heeft op 7 september 2018 geoordeeld dat werknemer niet belastbaar is voor zijn eigen of ander werk binnen Urenco. Op 27 september 2018 heeft het UWV Urenco toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Urenco heeft vervolgens in de brief van 4 oktober 2018 aan werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 januari 2019. Werknemer heeft de kantonrechter onder meer verzocht om Urenco te veroordelen tot betaling van een billijke en/of schadevergoeding alsmede achterstallig loon. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking het verzoek en de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer heeft in zijn beroepschrift onder meer verzocht de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en alsnog deze vorderingen toe te wijzen.

Oordeel

Heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld ten aanzien van het ontstaan van de burn-out bij werknemer?

Het hof volgt werknemer niet in zijn betoog dat het door hem in eerste aanleg weergegeven feitencomplex de conclusie rechtvaardigt dat de bij hem vastgestelde burn-out door omstandigheden op het werk is veroorzaakt. De door werknemer ervaren werkdruk, in samenhang met de ervaren cultuur van hard werken en de 'gevaarlijke' bedrijfsactiviteit van Urenco, zullen een rol hebben gespeeld bij het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, maar dat betekent niet zonder meer dat de (werk)druk ook naar objectieve maatstaven te hoog was. Zo kan uit de overgelegde aanwezigheidslijsten wel worden opgemaakt dat werknemer regelmatig overwerkte, maar ook dat hij over het algemeen binnen de overeengekomen werktijd van acht uur weer naar huis ging. Uit de ziekteverzuimcijfers blijkt voorts dat het ziekteverzuim binnen Urenco beduidend lager was dan het landelijk gemiddelde. Werknemer heeft evenmin vaak verzuimd wegens ziekte. Niet is gebleken dat werknemer aanzienlijk meer werkzaamheden verrichtte en meer bereikbaar diende te zijn dan gelet op zijn functie en takenpakket van hem kon worden verwacht.

Heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door na de loonstop ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken?

Omdat de werkgever onder meer op grond van de Wet Verbetering Poortwachter gehouden is actie te ondernemen indien de werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, stond het Urenco naar het oordeel van het hof vrij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen. Dat Urenco vervolgens gewacht heeft met het intrekken van het ontbindingsverzoek totdat werknemer meewerkte aan zijn re-integratie kan Urenco niet worden verweten, al kan aan werknemer worden toegegeven dat Urenco daartoe al eerder had kunnen overgaan. Dat hierdoor bij werknemer in de periode van 21 oktober 2016 tot 9 oktober 2016 onzekerheid kan zijn ontstaan, acht het hof voorstelbaar, maar dit maakt niet dat sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten van Urenco. De conclusie is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Urenco, zodat er geen aanleiding is werknemer een billijke vergoeding toe te kennen

Is de loonstop terecht opgelegd?

Naar het oordeel van het hof doet zich in de geschetste omstandigheden een situatie voor waarvoor de loonstop is bedoeld. Vast staat dat werknemer op 29 juli 2017 zonder het maken van bezwaar of het aantekenen van protest is afgereisd naar Nederland en een bezoek heeft gebracht aan de verzekeringsarts van het UWV. Veel later heeft hij zich pas op het standpunt gesteld dat hij dit onder de druk van een loonstop heeft gedaan. Gelet op dit tijdsverloop en de omstandigheid dat hij eerst op 20 juni 2018 in kort geding uitbetaling van het loon vordert, maakt dat niet aannemelijk is geworden dat werknemer zich onder druk gezet voelde zich bij het UWV te vervoegen. De weigering van werknemer naar Nederland af te reizen om een

intakegesprek te voeren met een re-integratiebureau, dient naar het oordeel van het hof – gezien in het licht van alle omstandigheden, waaronder met name het vrijwillig en zonder protest verschijnen bij het UWV op 29 juli 2017 – gekwalificeerd te worden als het niet voldoen aan een redelijk voorschrift van de werkgever in de zin van artikel 7:660a BW, met als sanctie de loonstop. Urenco was derhalve gerechtigd het loon vanaf 11 september 2017 stop te zetten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-03-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:2377

Zaaknummer: 200.262.937

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, H. Manuel en G.H. Bunt

Advocaten: L.S. van Dis en S.I. Witkamp

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658 BW, 7:658a BW, 7:660a BW en 7:682 BW