

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond van een UWV-werknemer houdt in hoger beroep stand. Werknemer was al eerder op een andere locatie geplaatst vanwege samenwerkingsproblemen en weigert nieuwe herplaatsing na moeizaam re-integratie- en mediationtraject.*Feiten*

Werknemer is in 2000 bij UWV in dienst getreden. Werknemer is in de periode van 9 juni 2015 tot 9 juni 2016 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geweest. Werknemer is met ingang van juli 2016 tijdelijk tewerkgesteld op de locatie Utrecht. Met een brief van van 17 november 2016 en 20 maart 2017 heeft UWV aan werknemer een waarschuwing gegeven voor ongeoorloofd verzuim. Na die laatste waarschuwing is het later die dag tot een aanvaring gekomen tussen werknemer en zijn leidinggevende B. Daarop heeft UWV op 24 maart 2017 aan werknemer meegedeeld dat mw. C voortaan zijn leidinggevende zal zijn. Werknemer heeft zich op 23 maart 2017 ziek gemeld. Pas vanaf omstreeks oktober 2018 ontstond een perspectief voor re-integratie. Werknemer stelde zich vanaf november 2018 op het standpunt dat hij weer kon werken, terwijl de bedrijfsarts meer informatie wilde ontvangen van zijn behandelaars om te kunnen adviseren over de aanpak van verdere re-integratie. In januari 2019 heeft de bedrijfsarts vervolgens kennis kunnen nemen van een rapport van neuropsychologisch onderzoek, maar wilde de bedrijfsarts op basis daarvan meer informatie van de behandelaars ontvangen. Werknemer heeft, ondanks aandringen door de bedrijfsarts en een door UWV gegeven waarschuwing aan werknemer, de daarvoor benodigde machtiging niet verstrekt. Werknemer is op 27 februari 2019 opnieuw door de bedrijfsarts gezien. In het advies is vermeld dat werknemer nog geen machtiging heeft verstrekt om bij de behandelende sector informatie op te vragen en dat de bedrijfsarts op deze wijze onvoldoende de arbeids(on)geschiktheid kan beoordelen. Per 14 maart 2019 is tussen UWV en werknemer een mediationtraject gestart. Met een brief van 19 maart 2019 heeft UWV aan werknemer meegedeeld dat de loonbetaling per 21 maart 2019 eindigt omdat hij twee jaar arbeidsongeschikt is. In verband met de aanvraag voor een WIA-uitkering voor werknemer is de re-integratie beoordeeld. In een arbeidsdeskundig rapport van 23 mei 2019 is dat als onvoldoende beoordeeld en is aan UWV de verplichting opgelegd het loon door te betalen tot 27 juni 2020. De mediation is – na meerdere gehouden gesprekken – per 20 september 2019 zonder positief resultaat beëindigd. UWV heeft daarop aan werknemer voorgesteld dat hij zijn werk hervat op de locatie Apeldoorn. Hierover is vervolgens tussen partijen opnieuw discussie ontstaan aangezien werknemer niet op deze locatie het werk wilde hervatten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek

van UWV ontbonden per 1 juni 2020 op de g-grond, en daarnaast UWV veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ook indien de bij werknemer spelende problematiek in aanmerking wordt genomen, is voor het hof goed voorstelbaar dat werknemer in de beleving van UWV daarmee de arbeidsrelatie onder druk zette. Werknemer hield zich tegelijkertijd niet aan het gegeven advies om stapsgewijs te re-integreren en stelde, zonder overleg met C, zich medio januari 2019 op het standpunt dat hij in goede gezondheid verkeerde en weer in staat was zijn werk te hervatten. Hoewel de re-integratiedeskundige werknemer in januari 2019 heeft voorgehouden dat hij te snel wilde hervatten en te optimistisch was over zijn herstel en daarnaast C werknemer heeft gewaarschuwd eerst het advies van de bedrijfsarts af te wachten en niet zijn eigen plan te trekken, heeft werknemer dat juist wel gedaan. Werknemer verwijt UWV nu dat te hebben toegestaan, maar dat ziet eraan voorbij dat werknemer daarin geen tegenspraak wilde accepteren en UWV niet kon terugvallen op een re-integratieadvies van de bedrijfsarts, juist omdat werknemer niet toestond dat deze nadere informatie opvroeg bij zijn behandelaars. Dat UWV meende er verstandig aan te doen om het op dat moment te laten bij een schriftelijke waarschuwing en niet ook een loonsanctie op te leggen, om de verhouding met werknemer niet verder onder druk te zetten, is niet onbegrijpelijk. Dat UWV achteraf gezien wellicht op dat moment wel een loonsanctie had moeten opleggen, kan ook niet de conclusie dragen dat in dat geval geen onherstelbare verstoring van de arbeidsrelatie zou zijn opgetreden. De situatie tussen partijen is vervolgens op 12 februari 2019 geëscaleerd omdat werknemer zich niet aan de instructies van UWV wilde houden, zodanig dat werknemer door UWV naar huis is gezonden, in afwachting van een advies van de bedrijfsarts, en daarbij uiteindelijk door de beveiliging buiten het pand van UWV is geleid. Het is dan ook goed te volgen dat UWV, nadat het in de periode van maart tot en met september 2019 tussen hen gehouden mediationtraject zonder succes was beëindigd, zich richtte op een hervatting van de werkzaamheden door werknemer. Niet valt in te zien dat UWV met deze stand van zaken eerst nog een expertiseonderzoek had moeten laten verrichten of een deskundigenoordeel had moeten vragen over werknemers arbeids(on)geschiktheid. Niet voorstelbaar is dat werknemer daar positief op gereageerd zou hebben. Daarnaast kan met de op dat moment kenbaar gemaakte beperkingen van werknemer, waarmee werknemer kennelijk al vanaf het begin van zijn dienstverband bij UWV zijn functies heeft verricht, niet worden gesteld dat UWV onjuist handelde door werknemer, in overeenstemming met zijn verlangen, te willen laten hervatten in zijn functie. Noch de aankondiging door UWV van een loonstop per 1 januari 2020 noch die loonstop zelf heeft werknemer van het pad van escalatie kunnen brengen. Werknemer heeft volhard in zijn weigering om een hervatting op de locatie Apeldoorn te accepteren en UWV in kort geding gedagvaard met onder meer als doel hervatting op de locatie Almere. In de ontbindingsprocedure heeft werknemer zich verwijtend en wantrouwend opgesteld, niet alleen jegens UWV (in de persoon van werknemers leidinggevend) maar ook jegens de bedrijfsarts. Ondanks expliciete vragen daarover van de kantonrechter heeft werknemer

daarin geen opening laten zien. Het voorgaande laat zien dat de arbeidsrelatie ten tijde van de behandeling van het verzoek tot ontbinding door de kantonrechter volledig was vastgelopen met ontbrekend perspectief op een zinvolle voortzetting van de samenwerking en dus ernstig en duurzaam was ontwricht. De slotsom is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de g-grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:8104

Zaaknummer: 200.279.518/01

Rechters: W.F. Boele, M. Willemse en J.A. Gimbrère

Advocaten: M.R.A. Rutten en M. van der Bent

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW