

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer. In hoger beroep gaat het nog over de vraag of de werknemer recht heeft op een transitievergoeding en of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht met onmiddellijke ingang heeft ontbonden in plaats van rekening te houden met een opzegtermijn. De overige verzoeken van de werknemer zijn ingetrokken.

Feiten

In de tussenbeschikking van 16 juli 2020 heeft het hof de stelling van werkgever dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat hij onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie, verworpen. Dan resteert nog de vraag of sprake is geweest van werkweigering door werknemer op of na 1 maart 2019. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat sprake is van werkweigering. Hij stelt dat hij niet in staat was om zijn werkzaamheden voor vier uur per dag te verrichten. Om hierover uitsluitel te krijgen heeft het hof een deskundigenonderzoek gelast door R. Hollander, verzekeringsarts verbonden aan DC Expertise Centrum (hierna: de deskundige). De deskundige heeft een rapport uitgebracht en de door het hof voorgelegde vragen als volgt beantwoord: (1) Was werknemer op 1 maart 2019 in staat zijn eigen werk voor vier uur per dag te verrichten? *Nee*. (2) Indien deze vraag met nee wordt beantwoord, voor hoeveel uur kon werknemer op 1 maart 2019 zijn eigen werk verrichten of was hij volledig arbeidsongeschikt? *Er was bij betrokkene sprake van een GBM (hof: geen benutbare mogelijkheden)-situatie, wat betekent dat hij volledig arbeidsongeschikt was*. (3) Is (de mate van) arbeids(on)geschiktheid gewijzigd in de periode van 2 maart 2019 tot en met 10 juni 2019 en zo ja hoe? *Nee; de GBM-situatie heeft zeker tot en met 10-6-2019 geduurd; zelfs tot ruim daarna* en (4) Heeft u voor het overige nog opmerkingen waarvan u het zinvol acht dat het hof daarvan kennis neemt? *Ja. Ik heb gekeken waarom ik tot een ander oordeel ben gekomen dan de bedrijfsarts. Ik heb hiervoor eerst gekeken naar welke gezondheidsproblematiek de bedrijfsarts heeft aangenomen. De reden waarom ik tot een ander oordeel ben gekomen dan bedrijfsarts en UWV-arts (deskundigenoordeel) ligt in het feit dat destijds de ernst van betrokkenes psychische gezondheidsproblematiek ernstig is onderschat, wat ertoe heeft geleid dat de belastbaarheid ernstig is overschat*.

Oordeel

Het hof acht het deskundigenrapport inzichtelijk. De deskundige heeft uitgebreid relevante medische informatie uit de behandelende sector beschreven. De antwoorden die de

deskundige heeft gegeven vloeien logisch voort uit de door de deskundige geïnventariseerde en weergegeven informatie en zijn verzekeringsgeneeskundige beschouwing. Werkgever heeft opmerkingen gemaakt over de inhoud en conclusie van het deskundigenbericht. Werkgever voert aan dat niet uitgesloten kan worden dat de medische toestand van werknemer zich eerst na de drie consulten bij bedrijfsarts en UWV (verder) heeft verslechterd. Het hof gaat uit van de onderbouwde conclusies en antwoorden in het deskundigenrapport. Ook het betoog van werkgever dat werknemer de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van het UWV onvolledig zou hebben geïnformeerd over zijn klachten, leidt niet tot een ander oordeel. Vaststaat dat werknemer zich op het standpunt heeft gesteld dat hij zich niet in staat voelde om arbeid te verrichten. Met het oog daarop is ook destijds een deskundigenoordeel van het UWV gevraagd. Ook het bezwaar van werkgever van processuele aard, te weten dat het deskundigenrapport onvolledig en onzorgvuldig is, verwerpt het hof. Naar het oordeel van het hof staat in voldoende mate vast dat werknemer op 1 maart 2019 en een ruime periode daarna geen benutbare mogelijkheden had om enige arbeid te verrichten. Aan het door werkgever in algemene termen gestelde bewijsaanbod in hoger beroep komt het hof niet toe. Ook in eerste aanleg heeft werkgever geen bewijs aangeboden van stellingen die, in het licht van hetgeen hiervoor is overwogen, tot een andere beslissing kunnen leiden. Dit betekent dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en dat werknemer aanspraak maakt op de transitievergoeding. Werknemer voert verder aan dat de kantonrechter bij diens beslissing tot ontbinding niet de wettelijke opzegtermijn in acht heeft genomen. Het hof is van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet per 1 augustus 2019 had moeten plaatsvinden maar per 30 september 2019.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2128

Zaaknummer: 200.267.430/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: J.J.M. Goltstein en B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid en lid 3 BW