

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Het opzegverbod wegens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg. Geen recht op doorbetaling loon vanaf datum ziekmelding.*Feiten*

Werknemer is in 2017 als schoonmaker in dienst van werkgeefster getreden tegen een brutosalaris van € 2.409,07 op basis van een 38-urige werkweek. In de periode van mei 2019 tot en met september 2019 hebben zich diverse incidenten voorgedaan, waarvoor werknemer waarschuwingen heeft ontvangen. Eind oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts oordeelt dat er bij werknemer sprake is onvrede over werkgerelateerde zaken c.q. een verstoorde arbeidsrelatie en adviseert partijen om met elkaar in gesprek te gaan. Een gesprek leidt niet tot hervatting van de werkzaamheden met als gevolg een loonstop, waarna werknemer zijn werkzaamheden weer hervat. Begin februari 2020 valt werknemer opnieuw uit, waarbij de bedrijfsarts de inschakeling van een mediator adviseert. In maart 2020 hervat werknemer zijn werkzaamheden, waarbij hij wordt ingezet op een ander schoonmaakproject, waar zich ook weer incidenten op de werkvloer voordoen. Op 18 augustus 2020 meldt werknemer zich weer ziek, waarna hij zich op 27 augustus 2020 tijdens het spreekuur van de bedrijfsarts agressief en ongepast heeft gedragen. De bedrijfsarts oordeelt dat er sprake is van een situationele arbeidsongeschiktheid. Eind november 2020 luidt het deskundigenoordeel van het UWV dat werknemer op 18 augustus arbeidsongeschikt was. Met ingang van 1 maart 2021 heeft het UWV aan werknemer een uitkering op grond van de Ziektewet toegekend. Werkgeefster verzoekt in september 2020 ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond. De kantonrechter oordeelt (a) dat er geen sprake is van een opzegverbod, (b) dat indien er wel sprake zou zijn van ongeschiktheid voor het eigen werk wegens ziekte, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarmee geen verband houdt en (c) dat de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt ontbonden. Werknemer verzoekt vernietiging van de beschikking van de kantonrechter en vordert onder andere het herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werknemer grieft tegen het oordeel van de kantonrechter dat er geen sprake is van een opzegverbod, omdat niet is gebleken dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Uit het deskundigenoordeel van het UWV van 23 november 2020 blijkt immers dat er vanaf 18 augustus 2020 wel sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Deze grief faalt. Naar het oordeel van het hof kan op basis van de stukken niet worden geconcludeerd dat werknemer op 15 september 2020 arbeidsongeschikt was. Van belang

daarbij is dat de bedrijfsarts na de escalatie tijdens het spreekuur heeft vastgesteld dat sprake is van een arbeidsconflict en van een situationele arbeidsongeschiktheid en dat werknemer op 18 augustus 2020 medisch gezien geschikt was voor zijn eigen werk. Op basis van de aanwezige medische informatie kan volgens het hof worden geconcludeerd dat werknemer op 18 augustus 2020 arbeidsgeschikt was voor zijn eigen werk. Het hof gaat ervan uit dat zijn medische situatie op 15 september 2020 (de datum van indiening van het verzoekschrift) sinds zijn ziekmelding niet is gewijzigd, aangezien door geen van beide partijen medische informatie is overgelegd waaruit dit zou kunnen/moeten worden afgeleid. Dit betekent dat het opzegverbod wegens ziekte niet van toepassing is en aldus niet aan ontbinding in de weg staat. Het hof stelt vast dat werknemer niet is opgekomen tegen het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer grieft wel tegen het oordeel van de kantonrechter dat in het geval wel sprake zou zijn van ongeschiktheid voor het eigen werk wegens ziekte, het opzegverbod niet in de weg staat aan de ontbinding omdat het verzoek geen verband houdt met de eventuele ziekte van werknemer. Voor zover werknemer met deze grief (ook) heeft bedoeld te stellen dat de verstoorde arbeidsverhouding en de daaraan door de kantonrechter ten grondslag gelegde incidenten en/of gedragingen hem vanwege zijn psychische aandoening(en) niet kunnen worden toegerekend, oordeelt het hof dat voor toepassing van de g-grond niet vereist is dat sprake is van enige verwijtbaarheid (zie HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220). Nu werknemer niet heeft betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht ontbonden. Het door werknemer verzochte herstel van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:938

Zaaknummer: 200.293.274/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, G.C. Boot en A. van Zanten-Baris

Advocaten: E.T. Panneflek en L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 6 BW, 7:629 lid 1 BW, 7:628 lid 1 BW