

RECHTSPRAAK

Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Wel sprake van ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waardoor de situatie is geëscaleerd.*Feiten*

Werknemer is per 10 augustus 2010 bij werkgever in dienst. Als gevolg van een ongeluk op of omstreeks 3 december 2015 is werknemer lichamelijke klachten gaan ondervinden. Na het ongeval is werknemer zijn werkzaamheden gedeeltelijk blijven verrichten. Op 26 april 2016 heeft werknemer zich (100%) ziekgemeld. Op advies van de bedrijfsarts is werknemer aangemeld voor een multidisciplinair interventieprogramma waarmee hij op of omstreeks 22 augustus 2016 is begonnen. Op 25 augustus is het traject alweer beëindigd, omdat het werknemer 'niet biedt wat hij nodig acht om weer 100% te functioneren'. Op 9 september 2016 heeft werknemer een uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan mediation, omdat er een conflict was ontstaan over het gebruik van de bedrijfsauto. Op 20 september 2016 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat eerst het conflict moest worden opgelost. Op 12 oktober 2016 zijn partijen in bijzijn van een mediator een werkhervattingsplan overeengekomen. Partijen hebben deze afspraken schriftelijk vastgelegd. Op 19 juli 2017 heeft een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden. Op 15 augustus 2017 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werknemer weer volledig inzetbaar is. Op 30 augustus 2017 heeft werknemer een verslag ondertekend op grond waarvan hij zijn werkzaamheden zou opbouwen en deze vanaf 25 september 2017 volledig zou hervatten. Werknemer heeft diezelfde dag verzocht om een second opinion. Bij e-mail van 11 september 2017 heeft werknemer zich toegenomen arbeidsongeschikt gemeld. Op 9 oktober 2017 heeft werkgever tijdens een gesprek werknemer verzocht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te ondertekenen. Dit heeft werknemer geweigerd. Diezelfde dag is werknemer geschorst en naar huis gestuurd. Werknemer heeft daar bezwaar tegen gemaakt en heeft zich bereid en beschikbaar verklaard om werkzaamheden te verrichten. In oktober 2017 heeft werknemer een second opinion-consult gehad. Daar is mediation geadviseerd. In januari 2018 heeft het UWV een loonsanctie opgelegd tot 23 april 2019. Gedurende de loonsanctie heeft werkgever 90% van het loon betaald. Na 23 april 2019 heeft werkgever de loonbetaling gestaakt. De WIA-aanvraag van werknemer is afgewezen, omdat hij 0% arbeidsongeschikt zou zijn. Op 17 juni 2019 is aan werknemer een WW-uitkering toegewezen. Daarnaast is werknemer aanspraak blijven maken op loondoorbetaling, omdat hij op arbeidstherapeutische basis werkzaamheden verrichtte. De kantonrechter heeft overwogen dat werknemer tijdens de loonsanctie recht had op 100% van zijn loon. Daarnaast heeft de kantonrechter geconcludeerd dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer 100% arbeidsgeschikt was na 23 april 2019, dat hij nadien niet meer is

opgeroepen door de bedrijfsarts en dat dit voor rekening en risico van werkgever komt. Werkgever is dus gehouden het loon door te betalen. De loonvordering is toegewezen. Werknemer komt op tegen het oordeel van de kantonrechter om de billijke vergoeding af te wijzen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de hoge drempel voor toekenning van een billijke vergoeding in deze zaak niet gehaald wordt. De kantonrechter heeft terecht overwogen dat het begrijpelijk is dat bij werkgever wrevel is gewekt omdat werknemer het multidisciplinair interventieprogramma, dat € 7.190 kostte, binnen enkele dagen na aanvang en zonder werkgever daarin te kennen weer heeft beëindigd. Dat werknemer de auto privé mocht gebruiken is niet gebleken en het is niet aannemelijk dat werknemer het werkhervattingsplan onder druk heeft getekend. Ook is niet is gebleken dat werkgever in het kader van de gang van zaken na het advies van de arbeidsdeskundige van 11 augustus 2017 tot en met de ondertekening van het werkhervattingsplan ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De gang van zaken op en na 11 september 2017 geeft naar oordeel van het hof aan dat sprake was van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Aan werkgever kan worden toegegeven dat, anders dan werknemer aanvoert, de kwestie over het niet privé mogen gebruiken van de auto geen onderwerp van discussie meer was. Anderzijds is de schorsing met als aan werknemer genoemde reden het niet ondertekenen van een arbeidsovereenkomst en daarop gevolgde opschorting van de loonbetaling onterecht geweest. Het, als reactie daarop, zonder toestemming van werkgever meenemen van de bedrijfsauto is eveneens een handelwijze die niet in overeenstemming is met die van een goed werknemer. Het hof constateert echter vooral dat de escalatie op 9 oktober 2017 niet de oorzaak is van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding maar juist een gevolg van de op dat moment reeds zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat een zinvol voortduren van die arbeidsovereenkomst eigenlijk toen al niet meer van partijen gevergd kon worden. Daarnaast is ook geen sprake van een zodanig grove schending van de re-integratieverplichtingen van werkgever dat dit moet leiden tot toekenning van een billijke vergoeding. De grieven falen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2959

Zaaknummer: 200.305.893_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en B. Kloppert

Advocaten: W.J.F. Geerts en A.M. Boogaart

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:671c lid 2 sub b BW