

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft, door eigenmachtig de voorwaarde van succesvolle mediation te verbinden aan werkhervatting, werknemer de kans op succesvolle werkhervatting ontnomen. Sprake van verstoorde arbeidsverhouding die werkgever ernstig kan worden verweten.*Feiten*

Werknemer is sinds 3 augustus 2009 in dienst (van de rechtsvoorganger) van EPS. Werknemer heeft zich op 23 december 2020 ziek gemeld. Werknemer heeft op 28 juni 2021 een officiële waarschuwing gekregen omdat hij niet meewerkte aan zijn re-integratie. EPS heeft op 14 oktober 2021 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd of het door haar aan werknemer aangeboden werk passend was. Werknemer is, nadat hij op 11 november 2021 een officiële waarschuwing had gekregen, alsnog met het aangepaste werk begonnen. Op 30 december 2021 heeft de deskundige van het UWV geoordeeld dat de in oktober 2021 aangeboden werkzaamheden passend waren voor werknemer. Op 19 januari 2022 heeft EPS aan werknemer opnieuw een officiële waarschuwing gestuurd, omdat hij niet meewerkte aan zijn re-integratie. Werknemer zegt deze niet te hebben ontvangen. EPS heeft bij brief/e-mail van 1 maart 2022 bericht dat de betaling van het loon van werknemer met terugwerkende kracht werd stopgezet vanaf 21 februari 2022, omdat hij geen contact had opgenomen met Human Resources om te laten weten hoe het met hem ging, zoals hem bij e-mail van 17 februari 2022 was gevraagd. Werknemer heeft hierop dezelfde dag geantwoord dat hij de e-mail van 17 februari 2022 niet goed had gelezen en niet had begrepen dat hij contact moest opnemen. EPS heeft hierna de loonbetaling per 1 maart 2022 hervat. Vervolgens is er e-mailcorrespondentie geweest over het al dan niet uitvoeren van de werkzaamheden en het (niet) melden daarvan. EDP heeft bij brief van 11 april 2022 laten weten de arbeidsovereenkomst te willen (laten) beëindigen. Over een vaststellingsovereenkomst is geen overeenstemming bereikt. Werknemer is per 13 juni 2022 volledig arbeidsgeschikt geacht door de bedrijfsarts. Sindsdien houdt werknemer zich beschikbaar voor werkzaamheden maar heeft hij niet meer gewerkt. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen.

Oordeel

Het hof hanteert bij de beoordeling van de vraag of de g-grond zich hier voordoet een ex-nunctoets en beoordeelt of op dit moment sprake is van een voldragen ontbindingsgrond. Het hof komt tot het oordeel dat hiervan sprake is. Het hof is van oordeel dat EPS door eigenmachtig de voorwaarde van succesvolle mediation te verbinden aan werkhervatting, werknemer de kans op succesvolle werkhervatting heeft ontnomen. Als EPS werknemer

meteen had toegelaten tot het werk had werknemer, die had aangegeven bereid te zijn te praten bij terugkeer, kunnen laten zien dat geen sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding, al dan niet met begeleiding van EPS. Werknemer is daartoe echter niet in de gelegenheid gesteld. Het is niet aan EPS om eigenmachtig voorwaarden te verbinden aan een ongeclausuleerde rechterlijke beschikking. Door voornoemde weigerachtige houding van EPS is de arbeidsverhouding tussen EPS en werknemer – die al aanzienlijke tijd onder druk stond – ernstig en duurzaam verstoord geraakt, reden waarom de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. Aangezien de verstoring van de arbeidsovereenkomst EPS ernstig kan worden verweten heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. Het hof betreft bij de hoogte mede dat werknemer 41 jaar oud is en (inmiddels volledig hersteld) goede kansen op de arbeidsmarkt heeft. Het hof acht al met al een billijke vergoeding van € 10.000 bruto aangewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1718

Zaaknummer: 200.317.484/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.M. Smit en F.J. van de Poel

Advocaten: P.P. van Schaik en L.T.M. Keet

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:629a BW en 7:683 BW