

RECHTSPRAAK

werknemer/Vialis B.V.

Niet werken als gevolg van arbeidsconflict komt voor rekening werkgever. Loonstop nog binnen de volgens de bedrijfsarts geïndiceerde ‘interventieperiode’ is in strijd met goed werkgeverschap.

Werknemer is sinds 7 maart 1988 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van) Vialis. Sinds 3 juni 2013 is hij, na een reorganisatie, werkzaam als werkvoorbereider. Tussen partijen is een arbeidsconflict ontstaan. Werknemer heeft zich ziek gemeld. Werknemer vordert loondoorbetaling vanaf 1 april 2015. Hij stelt dat de oorzaak van het niet werken in redelijkheid voor rekening van Vialis dient te komen, nu Vialis niet bereid is tot constructief overleg onder leiding van een mediator. Voorts stelt hij dat Vialis gehouden is tot loondoorbetaling, omdat hij zich op 17 april 2015 opnieuw ziek heeft gemeld. Vialis betwist de loonvordering en stelt dat van arbeidsongeschiktheid geen sprake is (geweest).

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Anders dan Vialis meent, is voldoende aannemelijk dat sprake was van knelpunten op de werkvloer. Niet alleen heeft werknemer deze expliciet aan de orde gesteld in zijn e-mail van februari 2014, ook in het verslag van het voortgangsgesprek is bij de ‘reactie werknemer’ een aantal kritische kanttekeningen van werknemer op het reilen en zeilen binnen de afdeling na de reorganisatie geplaatst. Niet gesteld of gebleken is dat er iets met deze signaleringen van werknemer is gedaan en zo ja, wat. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat geen sprake is van ziekte, maar wel van arbeidsgerelateerde problematiek. Vialis heeft werknemer op stel en sprong tot tweemaal toe opgeroepen voor een gesprek (op 31 maart en op 1 april 2015), waaraan werknemer, naar zijn stelling en zoals hij jegens Vialis ook kenbaar heeft gemaakt, vanwege (uitstel van) bezoeken aan zijn huisarts geen gehoor heeft gegeven. Meteen al na de afzegging van het eerste gesprek heeft Vialis gereageerd met het stopzetten van het loon van werknemer, nog binnen de volgens de bedrijfsarts geïndiceerde ‘interventieperiode’. Weliswaar staat niet zonder meer op voorhand vast dat werknemer niet in staat is geweest om aan de oproepen voor 31 maart en 1 april 2015 van Vialis gehoor te geven, maar Vialis heeft de stelling van werknemer niet weersproken dat zijn leidinggevende er in beginsel mee akkoord was om de uitkomst van het bezoek aan de huisarts af te wachten, alvorens het gesprek aan te gaan. Het in deze omstandigheden en tegen voornoemde achtergrond stopzetten van het loon getuigt naar voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter niet van goed werkgeverschap.

Werknemer kan niet zonder meer worden gevolgd in zijn standpunt dat van hem alleen kan worden gevergd zijn werkzaamheden te hervatten als daaraan een gesprek met Vialis onder

leiding van een mediator vooraf zou gaan. Goed werkgeverschap vereist wel dat Vialis tijd en ruimte uittrekt voor een gesprek met werknemer om de lucht te klaren. In dit opzicht is Vialis tot op heden tekortgeschoten. Alle omstandigheden in aanmerking nemend, wordt geoordeeld dat (voldoende aannemelijk is dat de rechter in een eventuele bodemprocedure zal oordelen dat) de oorzaak waardoor werknemer vanaf 1 april 2015 zijn arbeid niet heeft verricht in redelijkheid voor rekening komt van Vialis. Anderzijds is geen sprake van een situatie die voor onbepaalde tijd kan voortduren, nu Vialis zoals gezegd niet kan worden verplicht tot het aangaan van een mediationtraject. De loonvordering wordt toegewezen voor de periode van 1 april 2015 tot 1 juli 2015. In de gegeven omstandigheden wordt aanleiding gezien de verhoging ex artikel 7:625 BW te matigen tot nihil. De loonvordering op grond van artikel 7:629 BW faalt, omdat de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte geen sprake is. Voor zover werknemer van mening is dat hij sinds 17 april 2015 of sinds een latere datum wegens toegenomen klachten alsnog arbeidsongeschikt is voor zijn normale werkzaamheden, dient hij zich (wederom) ondubbelzinnig ziek te melden bij Vialis. Overigens brengt goed werkgeverschap wel mee dat een nieuwe ziekmelding wegens toegenomen klachten (wederom) aan de bedrijfsarts wordt voorgelegd en gaat het niet aan om deze niet in behandeling te nemen, omdat het zou gaan om hetzelfde ziektegeval. Dit betreft immers een medisch oordeel, dat niet is voorbehouden aan de werkgever.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:4265

Zaaknummer: C/13/588515 / KG ZA 15-710 PS/MB

Rechters: A.P. Schoonbrood - Wessels

Advocaten: W. Schellart en J.L. van Schouten

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW