

RECHTSPRAAK

werkneemster/Arbo Unie B.V.

Vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst. Strijd met opzegverbod tijdens ziekte. Tegenverzoek tot terugbetaling van loon wordt, mede gezien de stelling van werkneemster dat zij zich niet realiseerde een te hoog bedrag te hebben ontvangen, als strijdig met goed werkgeverschap aangemerkt.

Feiten

Werkneemster is sinds december 1998 bij Arbo Unie B.V. (hierna: Arbo Unie) in dienst en was laatstelijk werkzaam als medewerker service unit. Op 15 oktober 2014 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege angst- en stemmingsklachten. Op 1 maart 2016 heeft de bedrijfsarts een functionele mogelijkhedenlijst (hierna: FML) ten aanzien van de beperkingen van werkneemster opgesteld. Op 11 maart 2016 heeft Arbo Unie werkneemster bij het UWV hersteld gemeld per 8 maart 2016. Werkneemster heeft vervolgens een deskundigenoordeel van het UWV gevraagd over de vraag of zij op 8 maart 2016 al dan niet arbeidsgeschikt was. Bij brief van 2 mei 2016 heeft het UWV aan zowel werkneemster als Arbo Unie bericht dat werkneemster op 8 maart 2016 nog niet in staat wordt geacht de werkzaamheden volledig te kunnen doen. Arbo Unie heeft op 28 april 2016, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 september 2016. Werkneemster verzoekt primair de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, omdat is opgezegd in strijd met het opzegverbod bij ziekte. Voor het geval het primaire verzoek van werkneemster wordt toegewezen, verzoekt Arbo Unie als tegenverzoeken (1) veroordeling van werkneemster tot terugbetaling van een bedrag van € 2674,01 bruto exclusief 8% vakantiegeld te vermeerderen met wettelijke rente, (2) de vaststelling dat werkneemster vanaf 8 maart 2016 tot en met 14 oktober 2016 slechts recht heeft op 70% van haar brutomaandsalaris en (3) de vaststelling dat het (mogelijk) te laat aanvragen van een WIA-uitkering aan werkneemster te wijten is.

Oordeel

Opzegging vernietigbaar vanwege opzegverbod?

Tussen partijen staat vast dat werkneemster ten tijde van de betermelding door Arbo Unie per 8 maart 2016 een jaar en vijf maanden onafgebroken arbeidsongeschikt was vanwege angst- en stemmingsklachten. Arbo Unie heeft gemeend om op grond van een onderzoek van een arbeidsdeskundige werkneemster per direct volledig arbeidsgeschikt te melden, echter ter

comparitie heeft Arbo Unie desgevraagd (terecht) verklaard dat een arbeidsdeskundige géén oordeel velt over de arbeids(on)geschiktheid van een werknemer. Een dergelijk oordeel is immers voorbehouden aan de bedrijfsarts. Nergens blijkt uit dat de bedrijfsarts werkneemster per 8 maart 2016 arbeidsgeschikt heeft geacht. De slotsom is dan ook dat werkneemster ook nog op 8 maart 2016 arbeidsongeschikt moet worden geacht. Om die reden vernietigt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens het opzegverbod tijdens ziekte.

Tegenverzoeken Arbo Unie

Arbo Unie heeft de kantonrechter allereerst verzocht werkneemster te veroordelen om aan Arbo Unie een bedrag van € 2674,01 bruto exclusief 8% vakantiegeld terug te betalen vanwege te veel betaald loon. Op grond van artikel 15 lid 2 cao Arbo Unie had werkneemster namelijk recht op slechts 70% van haar brutomaandsalaris tijdens het tweede jaar van ziekte.

Werkneemster heeft tegen dit verzoek onder meer verweer gevoerd met een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid, alsook het goed werkgeverschap. De kantonrechter honoreert het verweer van werkneemster en wijst het tegenverzoek van Arbo Unie af. Hierbij is van belang dat werkneemster zich niet heeft gerealiseerd dat zij een te hoog bedrag aan loon over de periode 8 maart 2016 tot 1 september 2016 heeft ontvangen. Arbo Unie heeft per 8 maart 2016 het volledige loon van werkneemster betaald in plaats van de 70% tijdens ziekte. Ter comparitie heeft Arbo Unie hierover verklaard dat zij geen contact met werkneemster heeft gehouden na de betermelding op 8 maart 2016; Arbo Unie wist dan ook niet dat werkneemster een deskundigenoordeel bij het UWV had aangevraagd. Na ontvangst van het deskundigenoordeel heeft Arbo Unie bij brief van 12 augustus 2016 vervolgens welbewust en weloverwogen vastgehouden aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster en is zij het volledige loon blijven doorbetalen. Het tegenverzoek tot terugbetaling van een voor werkneemster zeer hoog bedrag (ongeveer twee maanden brutoloon) moet gezien al het voorgaande als strijdig met goed werkgeverschap worden aangemerkt. Nu het verzoek tot veroordeling van werkneemster tot terugbetaling van loon wordt afgewezen, moet het volgende verzoek tot vaststelling dat werkneemster vanaf 8 maart 2016 tot en met 14 oktober 2016 slechts recht heeft op 70% van haar brutomaandsalaris eveneens worden afgewezen voor zover dit ziet op de periode 8 maart 2016 tot 1 september 2016. Dit tegenverzoek wordt slechts toegewezen voor zover het de periode 1 september 2016 tot 15 oktober 2016 betreft. Ten slotte wordt het derde tegenverzoek afgewezen, strekkende tot de vaststelling dat het (mogelijk) te laat aanvragen van een WIA-uitkering aan werkneemster te wijten is. Hiervoor is reeds door de kantonrechter overwogen dat Arbo Unie ten opzichte van werkneemster niet heeft gehandeld zoals van een goed en zorgvuldig werkgever mag worden verwacht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:159

Zaaknummer: 5469358

Rechters: A. Blanke

Advocaten: A.M. Wevers

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:681 BW