

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Werkgever heeft terecht een loonstop opgelegd aan werkneemster. Van een arbeidsongeschikte werknemer mag in beginsel verlangd worden in gesprek te gaan en te blijven met de werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 2007 in dienst bij werkgever. Op 3 juni 2014 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. De bedrijfsarts constateerde forse werkgerelateerde beperkingen (gelegen in de arbeidsverhoudingen). Op aandringen van werkgever zijn partijen in juni 2015 mediation gestart. Werkneemster heeft in een mail van 19 februari een einde gemaakt aan de mediation en aangegeven dat zij in het geheel geen overleg meer wilde met het hoofd van personeelszaken, X, die tot dan de contactpersoon was namens werkgever. In november 2015 heeft werkgever laten weten dat de wijze van communiceren van werkneemster haar re-integratie belemmert en dat zij geen verdere wisselingen meer zal toestaan van bij de re-integratie betrokken personen. Op 22 februari 2016 heeft werkgever de loonbetaling van werkneemster stopgezet om onder meer de reden dat werkneemster op een niet-constructieve wijze communiceert. Op 30 mei 2016 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarmee een manier is gevonden om met elkaar in gesprek te blijven over de re-integratie. Met ingang van die datum heeft werkgever de loonbetaling hervat. Werkneemster vordert dat werkgever wordt veroordeeld het loon te betalen vanaf 22 februari 2016. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster toegewezen. Tegen dit vonnis komt werkgever in hoger beroep.

Oordeel

Oplegging loonstop

Van een arbeidsongeschikte werknemer mag in beginsel verlangd worden in gesprek te gaan en te blijven met de werkgever. Immers, zonder communicatie zal het voor de werkgever welhaast onmogelijk zijn om de re-integratie van de werknemer in (andere) passende arbeid te bevorderen. Het hof ziet niet in dat communicatie niet nodig is bij een re-integratie die is gericht op het tweede spoor, zoals werkneemster lijkt te betogen. De onjuistheid van dat standpunt volgt reeds uit de inhoud van de e-mails van 2, 4, 17 en 19 februari 2016. Ook blijkt de onjuistheid van dat standpunt uit de onenigheid over het ingeschakelde en in te schakelen re-integratiebureau en de arbeidsdeskundige. Overigens is de suggestie van werkneemster dat het aan werkgever is te wijten dat pas eind januari 2016 een re-integratiebureau is

ingeschakeld, onnavolgbaar, nu werkgever al in juli 2015 daartoe was overgegaan, maar de arbeidsdeskundige van dat bureau zich eind september 2015 heeft teruggetrokken. De arbeidsdeskundige heeft naar aanleiding van bezwaren van werkneemster tegen het conceptrapport voorgesteld om werkneemster te bezoeken, het rapport samen door te nemen en waar nodig aan te passen. Werkneemster liet in reactie daarop onder meer weten dat zij de zin er niet van inzag om nogmaals in gesprek te gaan. Werkneemster heeft hiermee de verhouding met de arbeidsdeskundige op scherp gezet. Werkgever treft hier geen verwijt. Het stond werkneemster om die reden (dus de plicht tot communicatie), en mede vanwege de wijze waarop tot dat moment de re-integratie was verlopen, niet vrij om ieder verder overleg met werkgever af te kappen, zoals zij met haar e-mail van 19 februari 2016 heeft gedaan. Werkgever heeft onderkend dat zij werkneemster niet kon dwingen tot mediation, maar nu contact met werkneemster alleen via mediation mogelijk was, kon werkneemster niet de mediation beëindigen, zonder een redelijk voorstel om de communicatie op andere wijze voort te zetten. Als werkneemster goede redenen had om niet tot ondertekening van het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie over te gaan, dan had zij het overleg daarover dienen voort te zetten. Uit haar e-mail blijkt overduidelijk dat zij ieder nader overleg uit de weg wilde gaan en geen contact meer wilde met het hoofd van personeelszaken, tenzij haar eisen werden ingewilligd. Werkneemster kon redelijkerwijs niet eisen dat werkgever een ander dan X zou aanwijzen om het contact met haar te onderhouden. Immers, werkgever was al afgeweken van haar beleid om de direct leidinggevende te benoemen tot casemanager. In afwijking daarvan heeft werkgever, om aan het bezwaar van werkneemster tegemoet te komen, X aangewezen als casemanager en contactpersoon. Daarbij komt dat de moeizaam verlopen re-integratie niet alleen is veroorzaakt door de bemoeienissen van werkneemster, maar ook door bijvoorbeeld het terugtreden van de arbeidsdeskundige, waarvan de oorzaak ligt bij werkneemster. Evenmin kan het hof werkneemster volgen in haar stelling dat werkgever ten onrechte de indruk heeft gewekt dat zij strikt vasthield aan de Stichting Burn Out. Uit de stellingen en uit de overgelegde stukken blijkt voorshands dat werkneemster inderdaad erg lang bleef vasthouden aan de inschakeling van deze organisatie. De bedrijfsarts van werkgever had twijfels over deze organisatie en werkgever heeft alternatieven voorgesteld, maar ook nadat alternatieven werden geboden bleef werkneemster vasthouden aan de inschakeling van de Stichting Burn Out. Volgt afwijzing van de vorderingen van werkneemster.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 31-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:323

Zaaknummer: 200 194 105_01

Rechters: J.F.M. Pols, M. van Ham en A.J. van de Rakt

Advocaten: G.A. Diebels en K. Zeylmaker

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658a BW en 7:611 BW