

RECHTSPRAAK

Achterdochtige werknemer is door werkgever ziek gemeld omdat werknemer meent door collega's en derden te worden bespioneerd en achtervolgd en hij vervolgens weigert mee te te werken aan beoordeling van zijn arbeids(on)geschiktheid door de bedrijfsarts dan wel verzekeringsarts van het UWV. In hoger beroep was niet langer sprake van het opzegverbod bij ziekte en is de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 16 juni 2014 in dienst van PostNL TGN B.V. (hierna: PostNL). PostNL heeft werknemer per 23 juli 2018 ziek gemeld en niet meer tot het werk toegelaten, omdat werknemer meende dat hij tijdens het werk door collega's en derden (waaronder de AIVD) werd bespioneerd en achtervolgd. In de periode die volgde, weigerde werknemer de bedrijfsarts te bezoeken. Op 28 augustus 2018 heeft het UWV PostNL bericht dat het niet in staat was om een deskundigenoordeel te geven omdat werknemer niet bereid was om een gesprek te voeren met de verzekeringsarts. Omdat werknemer ook geen gehoor heeft gegeven aan de oproep van PostNL bij brief van 26 oktober 2018 om de bedrijfsarts te bezoeken, heeft PostNL de loonbetaling aan werknemer met ingang van 1 november 2018 opgeschort. Bij brief van 22 februari 2019 heeft PostNL de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer heeft hier niet mee ingestemd. In eerste aanleg heeft werknemer vernietiging van de opzegging verzocht terwijl PostNL in die procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht. De kantonrechter heeft de opzegging vernietigd en ontbinding afgewezen, omdat sprake was van het opzegverbod tijdens ziekte. Tegen de beschikking van de kantonrechter heeft werknemer in hoger beroep aangevoerd dat hij niet ziek is en dat derhalve niet van hem gevegd kan worden dat hij naar het spreekuur van de bedrijfsarts gaat. PostNL heeft betoogd dat de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden en dient te worden beëindigd op de e-, g- of h-grond.

Oordeel

De opzegging van de arbeidsovereenkomst is reeds vernietigd door de kantonrechter, zodat het hof ervan uitgaat dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat. Derhalve komt het hof toe aan de vraag of de arbeidsovereenkomst alsnog dient te eindigen. Het hof overweegt dat thans geen sprake meer is van het opzegverbod bij ziekte, omdat gerekend vanaf 23 juli 2018 twee jaar is verstreken. Daargelaten of werknemer al dan niet ziek is, staat het opzegverbod daarom niet meer in de weg aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Werknemer heeft niet betwist dat hij diverse collega's en de bedrijfsarts wantrouwt omdat hij ervan overtuigd is dat zij hem op verzoek van de AIVD achtervolgden en bespioneerden. Evenmin heeft hij betwist dat er door zijn achterdocht incidenten zijn voorgevallen. Werknemer heeft geweigerd om hierover in gesprek te gaan met een bedrijfsarts of met de verzekeringsarts van het UWV, waardoor tussen partijen een onoplosbare patstelling is ontstaan. Het hof oordeelt dat PostNL werknemer onder deze omstandigheden op goede gronden de toegang tot het werk heeft ontzegd en de loonbetaling heeft opgeschort en dat werkherhvatting bij deze stand van zaken niet van PostNL gevergd kan worden. Aannemelijk is immers dat werknemer, ook als hij elders binnen de organisatie van PostNL werkzaam zou zijn, er opnieuw van overtuigd zal raken dat hij achtervolgd en/of bespioneerd wordt, zodat als gevolg daarvan opnieuw samenwerkingsproblemen te verwachten zijn. Het hof is gezien het vorenstaande van oordeel dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding en wijst ontbinding op de g-grond toe. Daarbij wordt aan werknemer een transitievergoeding van € 1.015,77 toegekend. Tot slot oordeelt het hof dat het loon van werknemer, zoals reeds genoemd, op goede gronden is opgeschort.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2393

Zaaknummer: 200.267.358/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.M. Smit en S.M.M. Garben

Advocaten: B. Wernik en A.E. Vos

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:67o BW en 7:671b BW