

RECHTSPRAAK

Ontbinding vanwege verwijtbaar handelen van werknemer blijft in hoger beroep in stand. Werknemer heeft ten onrechte niet meegewerkt aan re-integratie en dat is ernstig verwijtbaar. Geen recht op transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ook de loonstop was terecht.

Feiten

Werkneemster is op 17 juni 2002 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 31 oktober 2017 is werkneemster uitgevallen wegens medische klachten. Vanaf die datum is werkneemster volledig arbeidsongeschikt geweest en heeft zij geen werkzaamheden voor werkgeefster verricht. In augustus/september 2018 is werkneemster stapsgewijs gestart met de re-integratie, eerst door middel van thuiswerken en het volgen van online cursussen en vervolgens door het uitvoeren van werkzaamheden op de werklocatie van werkgeefster. Uit de eerstejaarsevaluatie van 29 oktober 2018 volgt onder meer dat werkgeefster werkneemster erop heeft gewezen dat een loonstop zou volgen indien werkneemster niet zou meewerken aan haar re-integratieverplichtingen. Op 7 november 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster in staat was om te re-integreren. Op 6 december 2018 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. Na een waarschuwing per brief heeft werkgeefster met ingang van 1 januari 2019 de loondoorbetaling aan werkneemster gestaakt. Op 29 januari 2019 heeft ook het UWV geoordeeld dat werkneemster belastbaar is conform het oordeel van de bedrijfsarts. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de e-grond ontbonden en werkneemster vanwege ernstig verwijtbaar handelen het recht op de transitievergoeding ontzegd. Tegen deze beslissingen komt werkneemster in hoger beroep op.

*Oordeel**Ontbinding vanwege verwijtbaar handelen en nalaten (e-grond)*

Het hof is van oordeel dat de handelwijze van werkneemster een redelijke grond voor ontbinding oplevert. Uit de stukken volgt dat werkneemster volgens de bedrijfsarts in staat was in het kader van de re-integratie passende werkzaamheden te verrichten en werkneemster heeft hieraan onvoldoende gevolg gegeven. Ook de aangekondigde en vervolgens doorgevoerde loonstop en de waarschuwing van werkgeefster voor verdere arbeidsrechtelijke maatregelen hebben werkneemster er niet toe gebracht om te komen werken. Ook het oordeel van het UWV heeft hierin geen verandering gebracht. Het hof heeft geen reden aan de deugdelijkheid van de adviezen van de bedrijfsarts en het oordeel van de verzekeringsarts te twijfelen. Uit al het voorgaande volgt dat werkneemster stelselmatig en

zonder deugdelijke grond niet heeft voldaan aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen en dit brengt mee dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op goede grond heeft ontbonden. Toekenning van een billijke vergoeding in hoger beroep is derhalve niet aan de orde.

Ernstig verwijtbaar handelen?

Werkneemster heeft ook in hoger beroep op geen enkele manier inzichtelijk gemaakt waarom zij niet in staat was te re-integreren. Middelen zoals een second opinion heeft zij onbenut gelaten. Het structureel negeren van spelregels in het kader van een re-integratie gedurende langere tijd is naar zijn aard ernstig verwijtbaar, tenzij zich bijzondere en verzachtende omstandigheden aan de zijde van werkneemster voordoen die dit gedrag kunnen verklaren en mogelijk zelfs min of meer rechtvaardigen. Dergelijke omstandigheden zijn niet gebleken.

Loonstop

Het hof overweegt dat werkgeefster de loonbetaling per 1 januari 2019 heeft stopgezet en de loonstop is bij brief van 14 december 2018 door werkgeefster aan werkneemster aangekondigd. Aldus heeft werkgeefster aan de onverwijldheidseis van artikel 7:629 BW voldaan. Werkneemster heeft geen feiten en omstandigheden aangevoerd die maken dat de algehele loonstop naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar was. Bovendien heeft werkgeefster werkneemster meerdere malen gewezen op de loonsanctie als gevolg van het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. De algehele loonstop was daarmee (ook) niet disproportioneel.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:3585

Zaaknummer: 200.267.360/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en M.S.A. Vegter

Advocaten: L.T.M. Keet en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:683 BW