

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek zieke werknemer leidt niet tot benadelingshandeling ZW. In de concrete situatie kon voortzetting niet van werknemer worden verlangd.

Feiten

Appellante is vanaf 15 april 2013 werkzaam bij werkgever, een incassobureau, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 36 uur per week. Op 22 augustus 2017 heeft zij zich voor dit werk ziek gemeld met psychische klachten. Werkgever heeft de kantonrechter op 9 april 2018 verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat sprake is van verwijtbaar handelen van appellante. In een tegenverzoek heeft appellante verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat niet is gebleken van verwijtbaar handelen van appellante, maar wel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. De kantonrechter heeft daarom bij beschikking van 12 juni 2018 (zaaknr/rolnr.: 6803945 \ AO VERZ l 8-43) het verzoek van werkgever afgewezen en het verzoek van appellante toegewezen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en appellante per 1 augustus 2018 ontbonden, met veroordeling van werkgever om appellante een transitievergoeding te betalen van € 3.538 en een billijke vergoeding van € 4.500. Bij besluit van 30 augustus 2018 heeft het UWV appellante een maatregel opgelegd in de vorm van een gehele en blijvende weigering van een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW). Daaraan ten grondslag ligt de motivering dat appellante akkoord is gegaan met de beëindiging van haar dienstverband tijdens haar ziekte en dat zij daardoor geen recht meer heeft op loon. Daarom doet appellante onnodig een beroep op de ZW. Het bezwaar van appellante tegen het besluit van 30 augustus 2018 heeft het UWV bij besluit van 24 januari 2019 ongegrond verklaard. Volgens het UWV is komen vast te staan dat appellante heeft ingestemd met het ontbindingsverzoek van haar werkgever, zodat appellante het recht op loondoorbetaling heeft prijsgegeven. De rechtbank heeft het beroep van appellante tegen het bestreden besluit bij de aangevallen uitspraak gegrond verklaard, het bestreden besluit vernietigd en het UWV opgedragen om een nieuw besluit op bezwaar te nemen. Volgens de rechtbank heeft appellante onvoldoende verweer gevoerd, dan wel heeft zij feitelijk ingestemd met de beëindiging van haar dienstverband, zodat sprake is van een benadelingshandeling. Het kan arbeidsrechtelijk gezien zo zijn dat voortzetting van de dienstbetrekking niet meer van de werknemer kan worden gevergd, maar daarmee is nog geen sprake van een deugdelijke grond als bedoeld in artikel 45, zevende lid, van de ZW. De rechtbank is echter van oordeel dat appellante, gelet op de gedragingen van haar werkgever en haar psychische klachten bij de aanvang van de procedure bij de kantonrechter, niet in overwegende mate een verwijt kan

worden gemaakt van de gepleegde benadelingshandeling. Het UWV heeft in de aangevallen uitspraak berust en ter uitvoering daarvan bij besluit van 5 juli 2019 het bezwaar alsnog gegrond verklaard. Daaraan ligt de motivering ten grondslag dat appellante een benadelingshandeling heeft gepleegd, maar dat dit haar niet in overwegende mate verweten kan worden. Appellante heeft in hoger beroep, kort weergegeven, aangevoerd dat geen sprake is geweest van een benadelingshandeling, dan wel dat haar ter zake daarvan geen enkel verwijt kan worden gemaakt, zodat de maatregel geheel achterwege zou moeten blijven.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Uitgangspunt is dat in het geval waarin een werknemer zijn recht op loon prijsgeeft op een moment dat het arbeidsongeschiktheidsrisico al is ingetreden, sprake is van een benadelingshandeling in de zin van artikel 45, eerste lid, aanhef en onder j, van de ZW (ECLI:NL:CRVB:2015:1903). In hoger beroep is ter beoordeling of in het geval van appellante gezien alle omstandigheden sprake is van een dergelijke benadelingshandeling. Anders dan de rechtbank beantwoordt de Raad deze vraag ontkennend. Daarbij worden de volgende niet door partijen betwiste feiten en omstandigheden in aanmerking genomen. Appellante heeft gemotiveerd verweer gevoerd op het ontbindingsverzoek van de werkgever, waarop de kantonrechter het verzoek van de werkgever heeft afgewezen omdat niet is gebleken dat appellante verwijtbaar heeft gehandeld. Appellante is niet zonder gegronde redenen weggebleven van haar werk op 22 augustus 2017 en zij heeft zich niet onttrokken aan de re-integratie. Ook zijn, zoals ook blijkt uit een deskundigenoordeel van het UWV, de door haar uitgevoerde re-integratie-inspanningen van appellante voldoende geweest. De kantonrechter oordeelde daarentegen juist dat de handelwijze van werkgever, waarbij de werkgever onder meer ten onrechte heeft gesteld dat appellante vanaf haar ziekmelding de re-integratie heeft belemmerd en daarop zonder gegronde reden een loonstop heeft toegepast, gericht was op beëindiging van de arbeidsovereenkomst in plaats van terugkeer van appellante naar de werkvloer. Hierdoor is volgens de kantonrechter een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan waarvan de werkgever een ernstig verwijt treft. Uit 4.5 volgt dat appellante op deugdelijke wijze verweer heeft gevoerd tegen de beëindiging van haar dienstbetrekking. Van een feitelijke instemming met de beëindiging van haar dienstbetrekking waardoor appellante haar recht op loon zou hebben prijsgegeven, is dan ook geen sprake. Het onder de geschetste omstandigheden moeten voortzetten van de arbeidsovereenkomst omwille van het behouden van het recht op loon, kon dan ook niet van appellante worden gevergd. Dit betekent dat in dit bijzondere geval geen sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 45, zevende lid, van de ZW en dat door appellante geen benadelingshandeling is gepleegd. Voor het opleggen van een maatregel bestaat dan ook geen grond. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 23-02-2021

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2021:392

Zaaknummer: 19/2187 ZW

Rechters: E.W. Akkerman

Wetsartikelen: 45 ZW