

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft werknemer gepusht om meer werk te verrichten dan door de bedrijfsarts werd aangegeven. Dat is in strijd met de verplichting van een goed werkgever om een werknemer te vrijwaren van (psychische) druk bij zijn herstel.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2017 in dienst getreden van ASN. Op 9 maart 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanaf half maart 2020 heeft werknemer getracht zijn werkzaamheden weer op te pakken. Op 6 mei 2020 heeft de bedrijfsarts in een probleemanalyse aangegeven dat werknemer marginaal belastbaar is en niet inzetbaar is voor werk. Op 12 juni 2020 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat er geen verandering is in de medische situatie van werknemer. Werknemer is ondanks deze berichten gedeeltelijk aan het werk gebleven voor ASN. Vanaf juli 2020 werkt hij weer halve dagen. Op 14 september 2020 heeft de bedrijfsarts werknemer geadviseerd om in afwachting van nader onderzoek voorlopig door te gaan met halve dagen werken. ASN heeft in oktober 2020 op verzoek van werknemer een werkgeversverklaring aan hem verstrekt en in een voor akkoord ondertekende brief van dezelfde datum heeft ASN aan werknemer geschreven dat is afgesproken dat hij vanaf 12 oktober 2020 weer volledig aan het werk gaat. In een e-mail aan de bedrijfsarts heeft werknemer kenbaar gemaakt dat ASN de werkgeversverklaring alleen wilde verstrekken als werknemer een nieuw contract zou tekenen, dan wel een verklaring zou ondertekenen dat hij weer volledig aan het werk zou gaan. Werknemer heeft gevraagd aan de bedrijfsarts wat voor gevolgen dat zou hebben. Op 27 oktober 2020 heeft werknemer zijn werkzaamheden halverwege gestaakt in verband met vermoeidheidsklachten. Werknemer heeft daarna zijn werkzaamheden niet meer volledig hervat, maar is doorgegaan met halve dagen. Eind 2020 heeft ASN een bedrijfsrecherchebureau ingeschakeld (BvR Recherche) omdat zij signalen zou hebben ontvangen dat werknemer tijdens ziekte uren zou bijklussen in de garage bij de woning van een collega. BvR Recherche heeft enkele keren geconstateerd dat de auto van werknemer bij die woning stond, maar niet wat werknemer daar deed. ASN heeft naar aanleiding van de rapportage aan werknemer een voorstel tot beëindiging gedaan. Op 21 december 2020 heeft de bedrijfsarts van werknemer vastgesteld dat de aandoening nog niet is verholpen. Verder stelt hij vast dat er nu ook een arbeidsconflict is en adviseert hij mediation. Re-integratie is volgens hem pas weer aan de orde nadat dat conflict is opgelost. Mediation is niet beproefd. Op 27 januari 2021 heeft ASN het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer is tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Opzegverbod

Werknemer voert aan dat de ontbinding in strijd is met het opzegverbod. Het hof oordeelt dat daar geen sprake van is. De verzochte ontbinding houdt wel verband met gedrag dat werknemer heeft vertoond tijdens zijn ziekte, maar dat gedrag vloeide op zichzelf niet uit die ziekte voort. Daarmee is geen sprake van een ontbinding die is verzocht vanwege de ziekte van werknemer. ASN heeft haar stelling dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid nevenwerkzaamheden heeft verricht, voldoende onderbouwd. Het hof acht voorstelbaar en geloofwaardig dat ASN hierdoor haar vertrouwen in werknemer heeft verloren en dat dit voor haar reden was om de ontbinding te verzoeken. De stelling van werknemer dat de arbeidsovereenkomst is ontbonden in strijd met het opzegverbod bij ziekte faalt dus.

Ontbinding

Het hof is van oordeel dat werknemer weliswaar verwijtbaar heeft gehandeld, maar niet dermate ernstig dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. De arbeidsverhoudingen zijn inmiddels wel grondig verstoord, maar dat is niet alleen aan werknemer te wijten. Voldoende aannemelijk is dat ASN werknemer heeft gepusht om meer werk te verrichten dan door de bedrijfsarts werd aangegeven. ASN had zich daarvan als goed werkgever behoren te onthouden. Dat is in strijd met de verplichting van een goed werkgever om een werknemer te vrijwaren van (psychische) druk bij zijn herstel. Daarmee heeft ook ASN verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Aannemelijk is dat ook dat heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhoudingen. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden en ASN is terecht veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Aan werknemer komt geen billijke vergoeding toe, nu aan de zijde van ASN geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:10567

Zaaknummer: 200.296.016/01

Rechters: J.H. Kuiper, O.E. Mulder en W.A. Zondag

Advocaten: E. van Dijk en N. Entzinger

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671b BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW