

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft de adviezen van de bedrijfsarts om met zijn werkgever – na zijn ziekmelding – in gesprek te gaan niet opgevolgd, terwijl hij daartoe door de bedrijfsarts medisch gezien wel in staat werd geacht. Ontbinding op g-grond. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Feiten

Op 1 juni 2018 is werknemer in dienst getreden van werkgeefster, in de functie van categorymanager tegen een brutosalaris van € 3.666 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op 10 juni 2020 heeft werknemer een klacht ingediend bij Human Resources over zijn leidinggevende, zijn rol binnen zijn team, de werkdruk en zijn salaris. Naar aanleiding van deze klacht vinden er vier bemiddelingsgesprekken plaats, die niet hebben geleid tot een voor werknemer aanvaardbare oplossing. Vervolgens heeft werkgeefster voorgesteld de arbeidsovereenkomst in onderling overleg te beëindigen. Overleg hierover leidt niet tot een resultaat. Werknemer heeft zich op 11 december 2020 ziek gemeld. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van een arbeidsconflict en stelt een interventieperiode voor waarbij partijen vanaf 21 december 2020 met elkaar in overleg konden treden over het conflict, om vervolgens te starten met re-integreren. Het hebben van contact en het voeren van overleg komt niet tot stand. In de 'bijstelling probleemanalyse' van 27 januari 2021 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om op korte termijn een coachingtraject te starten, zodat werknemer zijn issues kan bespreken met de coach, waarna een gesprek over de werkissues kan gaan plaatsvinden. Eind maart 2021 stelt de bedrijfsarts vast dat werknemer kan beginnen met re-integreren. Werknemer geeft geen gevolg aan uitnodigingen van werkgeefster om in gesprek te gaan, met als gevolg een loonstopzetting. Werkgeefster vraagt een deskundigenoordeel bij het UWV. Het UWV oordeelt dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn geweest. Een daarop volgend overleg om te komen tot een beëindigingsregeling of het starten van een mediation levert geen resultaat op. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat het opzegverbod niet aan een ontbinding in de weg staat en heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 januari 2022, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep onder meer de beschikking te vernietigen en alsnog primair de arbeidsovereenkomst tussen partijen te herstellen vanaf 1 januari 2022 en subsidiair werkgeefster te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding van € 4.729,14 en een billijke vergoeding van € 95.000.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Werknemer stelt dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat het verzoek tot ontbinding toewijsbaar is wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Hij ontkent niet dat de arbeidsrelatie enigszins is verstoord, maar niet zodanig dat dit tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet leiden. Naar het oordeel van het hof blijkt dat sinds de klacht van werknemer in juni 2020 het tussen partijen niet meer soepel is verlopen. Werkgeefster heeft de klachten van werknemer over zijn relatie met zijn leidinggevende en de rol en verantwoordelijkheden van werknemer serieus genomen en pogingen ondernomen om tot een oplossing te komen. Uit de rapporten van de bedrijfsarts volgt dat de bedrijfsarts partijen steeds heeft geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan over het arbeidsconflict en de werkissues en dat de bedrijfsarts werknemer daartoe medisch gezien ook in staat achtte. Door zijn weigering de adviezen van de bedrijfsarts op te volgen, is de relatie tussen partijen verder verslechterd. Het UWV heeft in het deskundigenoordeel bevestigd dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn en dat hij niet (voldoende) heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Het hof oordeelt dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord.

Opzegverbod en herplaatsing

Werknemer verzet zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat het opzegverbod niet aan de verzochte ontbinding in de weg staat. Het hof ziet geen aanknopingspunten om aan te nemen dat werknemer ten tijde van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2022 niet meer arbeidsongeschikt was. Het opzegverbod tijdens ziekte (art. 7:670 lid 1 jo. 7:671b lid 2 BW) is dus van toepassing. Gezien het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 BW staat dit echter niet in de weg aan ontbinding omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte maar is gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert aan dat herplaatsing wel mogelijk is dan wel in de rede ligt. De verstoorde arbeidsverhouding staat echter een herplaatsing in de weg.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

Werknemer verzoekt een billijke vergoeding. Het hof is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Ook heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding omdat het hof van oordeel is dat het handelen van werknemer moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3661

Zaaknummer: 200.308.481/01

Rechters: C.A.H.M. ten Dam, M.L.D. Akkaya en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: B. Blanckenburg en J.T.P. Pot

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:67o BW, 7:671b BW, 7:673 BW; 7:683 BW