



Ontslag bij weigering van aangepast werk

Wat te doen met een zieke werknemer die door de bedrijfsarts en UWV in staat geacht wordt om aangepast werk te verrichten, maar dat niet doet?

De feiten

Een productiemedewerker is wegens schouderklachten uitgevallen. Op aangeven van de bedrijfsarts is aan de werknemer vervangend werk opgedragen, bestaande uit lichte werkzaamheden. Na drie dagen heeft de werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Volgens de bedrijfsarts zijn de opgedragen werkzaamheden nog steeds passend. Vervolgens heeft de werkgever de loonbetaling stopgezet. De werknemer heeft een deskundigenoordeel aangevraagd. UWV is ook van mening dat de werknemer passend werk zou kan doen. De werknemer is daarop nog één keer op het werk verschenen en heeft daarna niet meer gewerkt. In die periode is de werknemer doorverwezen naar de GGZ wegens psychische klachten. De werkgever heeft de werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering. De kantonrechter heeft – in kort geding – dit ontslag ongeldig verklaard, omdat onvoldoende vast zou staan of de werknemer al dan niet gedeeltelijk arbeidsgeschikt was. De werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

De beslissing

Het gerechtshof heeft onder meer meegewogen dat de beslissing van de bedrijfsarts niet is gebaseerd op lichamelijk onderzoek. Dat heeft de bedrijfsarts niet verricht, terwijl daar volgens het hof wel aanleiding toe was. De verzekeringsarts van UWV heeft dat onderzoek wel verricht en kwam tot grotere beperkingen dan de bedrijfsarts. Op basis van die bevindingen is in elk geval een deel van het opgedragen werk niet passend beschouwd. De bedrijfsarts heeft zijn standpunt na het deskundigenoordeel niet bijgesteld en de werkgever heeft geen verder medisch onderzoek meer laten verrichten; ook niet toen er, vlak voor het ontslag op

staande voet, sprake was van psychische problematiek. Achteraf redenerend was er (nog) geen aanleiding voor de loonstop tijdens het wachten op de uitkomst van het deskundigenoordeel. Om die reden was er ook geen grond voor het ontslag op staande voet. Ook de werknemer treft verwijt. Deze heeft zich tijdens het re-integratieproces ziek gemeld, zonder aan te geven welke werkzaamheden nog te zwaar voor hem waren. Om die reden wordt de loonvordering van de werknemer beperkt tot de datum van het deskundigenoordeel.

COMMENTAAR

Ontslag van arbeidsongeschikte werknemers blijft risikant. De wetgever heeft maar één sanctie in de wet opgenomen, die van de opschorting van de loonbetaling als de werknemer zich niet aan de voorschriften houdt en zich onttrekt aan re-integratie. Alleen als er bijkomende feiten zijn, kan ontslag op staande voet een juist middel zijn. Deze werkgever had er goed aan gedaan het deskundigenoordeel beter te lezen. Dat is in de praktijk lastig uitvoerbaar, omdat de medische onderbouwing niet beschikbaar is voor de werkgever. In dit geval heeft UWV aangegeven dat er een andere/meer beperkingen waren dan de bedrijfsarts had vastgesteld. Daar had de werkgever over in discussie moeten gaan met de bedrijfsarts. Tevens had de arts de nieuwe psychische klachten van de werknemer moeten laten beoordelen, alvorens over te gaan tot ontslag op staande voet. Advies: laat geen enkel punt open voor andere uitleg voordat u een zieke werknemer op staande voet ontslaat.

Gerechtshof Amsterdam 15 juni 2010, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2010, nummer 193. X

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl