

RECHTSPRAAK

werkneemster/F.P.I. Holding Company B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek arbeidsongeschikte werkneemster. Verwijten aan het adres van werkgever ten aanzien van te hoge werkdruk en onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn onvoldoende onderbouwd, zodat geen vergoeding wordt toegekend.

Werkneemster is sinds 1994 in dienst van FPI. Laatstelijk is zij werkzaam in de functie assistent-controller. Van augustus 2009 tot mei 2011 heeft de implementatie van Oracle plaatsgevonden. Als gevolg daarvan heeft werkneemster extra uren moeten werken. Op 14 oktober 2013 is werkneemster uitgevallen met ernstige burn-outklachten. Vervolgens is een re-integratietraject gestart. Thans verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding met C=2 (€ 126.977,55). Werkneemster stelt dat zij door toedoen van FPI overspannen is geworden en dat FPI onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan. FPI verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer tot de reële mogelijkheden behoort, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Alhoewel werkneemster weliswaar stelt dat zij meermalen de – in haar ogen – te hoge werkdruk binnen haar afdeling heeft aangekaart, wordt door haar niet nader geconcretiseerd wanneer en bij wie zij dit dan onder de aandacht heeft gebracht. Daar komt bij dat werkneemster op geen enkele wijze heeft onderbouwd dat zij, alvorens zij op 14 oktober 2013 uitviel, (structureel) overbelast werd. De door werkneemster – onder verwijzing naar jurisprudentie – ingenomen stelling dat het op de weg van de werkgever ligt om ook werknemers die vanwege ‘intra persoonlijke kenmerken niet piepen’ tegen overbelasting te beschermen is op zichzelf genomen juist en wordt door de kantonrechter onderschreven. Daarvoor is echter wel vereist dat voldoende aannemelijk wordt dát de werknemer wordt overbelast en dat de werkgever steken heeft laten vallen. Nu werkneemster haar forse verwijten jegens FPI op dit punt evenwel onvoldoende heeft onderbouwd, is niet aannemelijk geworden dat zij – alvorens zij op 14 oktober 2013 uitviel – (structureel) werd overbelast. Het verwijt van werkneemster dat FPI gedurende het eerste ziektejaar niets aan re-integratie heeft gedaan, vindt geen steun in de feiten. Verder verwijt werkneemster dat FPI te frequent contact met haar is blijven zoeken. Dat er gemiddeld één keer per zes weken door FPI contact met

haar werd gezocht, kan bezwaarlijk als te frequent worden aangeduid, zeker nu uit de adviezen van de bedrijfsarts over de periode 14 oktober 2013 tot en met januari 2014 niet volgt dat hij heeft geadviseerd om helemaal geen contact met werkneemster op te nemen. Zij heeft daarnaast niet onderbouwd dat FPI in weerwil van een advies van de bedrijfsarts het bedrijfsmaatschappelijk werk heeft beëindigd. Werkneemster heeft de verwijten aan het adres van haar werkgever onvoldoende onderbouwd. De reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst ligt daarmee in de risicosfeer van werkneemster, zodat geen vergoeding wordt toegekend. Gelet op het bepaalde in artikel 7:685 lid 10 BW krijgt werkneemster wel de mogelijkheid het ontbindingsverzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-05-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:4080

Zaaknummer: 3995636 AZ VERZ 15-67

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: A.J.L.J. Pfeil en E. Aarden

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:658a BW