

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van geschil over re-integratieverplichtingen die verband houden met gehoorproblemen van werkneemster. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door re-integratieverplichtingen niet na te komen. Billijke vergoeding van € 20.000, waarbij onder meer de slechte financiële situatie van werkgeefster is meegewogen.

Werkneemster is sinds 1997 in dienst als medewerker boekhouding en salarisadministratie. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Metaal en Techniek van toepassing. Werkneemster heeft gehoorproblemen en draagt een medisch aangepast gehoorapparaat. Er is een proces in werking gezet om de werkplek, gelet op het gehoorprobleem, aan te passen. Op 7 september 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Tussen partijen zijn diverse geschilpunten over de re-integratie en aanpassing van de werkplek gerezen. Op 20 juli 2016 is een ontbindingsverzoek van werkneemster toegewezen, zonder dat is bepaald dat haar een transitievergoeding en/of billijke vergoeding toekomt. Werkneemster heeft haar verzoek vervolgens ingetrokken. In de onderhavige procedure verzoekt werkgever ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Onder meer wordt aangevoerd dat mediation is mislukt, dat werkneemster een weigerachtige houding ten toon spreidt en dat zij niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Het verweer van werkneemster strekt tot afwijzing van het verzoek. Zij beroept zich op (de reflexwerking van) het opzegverbod tijdens ziekte. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werkneemster om toekenning van de transitievergoeding (primair € 30.369) en een billijke vergoeding (€ 113.988,52).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Weliswaar is de verstoring van de arbeidsverhouding begonnen met een verschil van inzicht over de re-integratieverplichtingen die verband houden met de gehoorproblemen van werkneemster, maar vervolgens hebben zich zoveel feiten en omstandigheden voorgedaan – waaronder een ontbindingsprocedure en een in het kader daarvan gevolgd, afgebroken, mediationtraject – dat de conclusie niet gerechtvaardigd is dat het thans voorliggende ontbindingsverzoek verband houdt met de ziekte van werkneemster. Kennelijk is het ook met behulp van mediation niet gelukt om het verschil van inzicht zodanig te overbruggen dat in overleg tot een aanvaardbare oplossing kon worden gekomen. Het enkele verweer van werkneemster dat geen sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie omdat de kantonrechter niet een verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd aan zijn ontbindingsbeschikking van 20 juli

2016 kan haar niet baten. De suggestie van werkneemster dat verdere mediation nog een bijdrage zou kunnen leveren aan het normaliseren van de verhoudingen wordt gepasseerd. Voldoende is komen vast te staan dat werkgeefster niet (voldoende) aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan, hetgeen wordt bevestigd door het deskundigenoordeel van het UWV en dat zij in die zin verwijtbaar heeft gehandeld. Dat de verstoring van de arbeidsrelatie aan werkgeefster te wijten is staat aan een ontbinding op de g-grond in de onderhavige zaak niet in de weg. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. De stelling dat werkneemster niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan, wordt verworpen. Het is juist werkgeefster die niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. De enkele stelling van werkgeefster dat werkneemster met een vooropgezet plan heeft getracht door het indienen van een ontbindingsverzoek een einde dienstverband te forceren en daarbij financieel voordeel te behalen acht de kantonrechter onvoldoende onderbouwd en blijkt ook niet uit de geschetste gang van zaken. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster.

Met betrekking tot het beroep op de MKB-regeling in verband met de hoogte van de transitievergoeding wordt de stelling van werkneemster dat sprake is van een concernverband niet gevolgd. Werkgeefster kwalificeert als een 'kleine' werkgever met minder dan 25 werknemers (art. 7:673a BW lid 2 BW). Werkneemster heeft aanspraak op een transitievergoeding van € 17.349 bruto. Nu werkgeefster niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen, heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld en heeft werkneemster in beginsel recht op een billijke vergoeding. Daarbij wordt het verweer van werkgeefster over het ne bis in idem-beginsel gepasseerd, nu het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster niet slechts gebaseerd is op feiten en omstandigheden die reeds ter beoordeling lagen ten tijde van het eerste ontbindingsverzoek, maar dat daarnaast thans nog extra verwijten aan het adres van werkgeefster worden gemaakt, die die conclusie rechtvaardigen. Voor de vraag of deze ernstige verwijtbaarheid daadwerkelijk leidt tot een billijke vergoeding, spelen ook overige omstandigheden – behoudens voor zover verdisconteerd in de transitievergoeding (het 'gevolgencriterium') – een rol. Het in dat verband door werkgeefster gevoerde habe wenig, habe nichts-verweer faalt, omdat onvoldoende is onderbouwd dat werkgeefster zich in een dermate penibele financiële situatie bevindt dat sprake is van betalingsonmacht die aan het toekennen van een billijke vergoeding in de weg staat. Bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding wordt meegewogen het ernstige verwijt dat werkgeefster kan worden gemaakt ter zake het niet voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. Ook is rekening gehouden met de financiële situatie van werkgeefster, die aanleiding geeft de hoogte van de billijke vergoeding te matigen. Tevens is van belang dat uiteindelijk wel tot mediation is overgegaan en niet gesteld of gebleken is dat werkneemster zich, toen het mediationtraject eenmaal liep, hier niet serieus voor heeft ingezet. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 20.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-10-2016

Zaaknummer: 5289301 \ AR VERZ 16-171 en 5396417 \ AR VERZ 16-205