

RECHTSPRAAK

werknemer/Dopharma Veterinaire Farmaca B.V.

Op de huid zitten van gere-integreerde arbeidsongeschikte werknemer is mogelijk verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar gedrag.

Feiten

Werknemer (geboren 1964) is op 1 februari 1988 bij Dopharma in dienst getreden. Laatstelijk is hij werkzaam geweest in de functie van Customer Service-medewerker. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 4088 bruto per maand. In 2014 valt werknemer uit met psychische klachten. Daarna ontstaat een moeizaam re-integratietraject waarbij Dopharma meermalen loonopschortingen en loonsancties toepast. Uiteindelijk verzoekt Dopharma de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g-, en/of h-grond. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter het verzoek tot ontbinding toegewezen op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding), de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 oktober 2016, Dopharma veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding bedragende € 58.867,20 bruto en de proceskosten tussen partijen gecompenseerd. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep. Dopharma stelt zich op het standpunt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zodat geen transitievergoeding verschuldigd is.

Oordeel – Asscher-escape of niet?

Het hof acht in beginsel niet van belang aan wie de verstoring van de arbeidsrelatie te wijten is, maar slechts of de verstoring ernstig en duurzaam is. Dat kan anders zijn wanneer de verstoring van de verhoudingen is gecreëerd met het uitsluitende doel een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te forceren op de g-grond. Een dergelijke situatie mag behoudens uitzonderlijke omstandigheden niet ‘beloond’ worden door toekenning van een dergelijk verzoek. Kort gezegd komt het betoog van werknemer erop neer dat Dopharma heeft getracht hem arbeidsongeschikt te houden, zodat zij hem na twee jaar arbeidsongeschiktheid kon ontslaan, althans hem niet langer het loon hoefde te betalen. Het hof acht van ondergeschikt belang of Dopharma heeft getracht werknemer als arbeidsongeschikt te blijven aanmerken, omdat, als daar al sprake van is geweest, dat is achterhaald door hetgeen feitelijk heeft plaatsgevonden. Immers, werknemer heeft zich op 27 oktober 2015 hersteld gemeld, hetgeen uiteindelijk, na een deskundigenoordeel van het UWV op 2 december 2015, door Dopharma is geaccepteerd. Nadat het UWV een oordeel had gegeven over de herstelmelding van werknemer, heeft werknemer spanningen ervaren bij het verrichten van zijn functie. Partijen

geven een verschillende reden daarvoor. Volgens werknemer kwam dat doordat Dopharma onterechte eisen aan hem ging stellen die zij niet stelde aan zijn collega's. Volgens Dopharma kwam dit doordat werknemer eigenlijk toch niet volledig hersteld was en hij dus toch niet helemaal was opgewassen tegen zijn takenpakket. Dopharma leidt dat af uit het gegeven dat werknemer in die periode ongeveer wekelijks een dag vrij nam. Naar het oordeel van het hof is geen sprake van onredelijke eisen die aan werknemer werden gesteld. Uit de feiten en stukken volgt dat het hof van oordeel is dat Dopharma geen situatie heeft gecreëerd om een ontbinding op de g-grond te forceren. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst op de g-grond heeft ontbonden. Het hof zal daarom de gevorderde veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst afwijzen. Een billijke vergoeding in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst is dus ook niet toegewezen.

Op de huid zitten van arbeidsongeschikte werknemer is mogelijk verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar gedrag

Het hof acht aannemelijk dat Dopharma, nadat werknemer zichzelf hersteld had gemeld, werknemer 'op de huid is gaan zitten', hetgeen niet bevorderlijk is geweest voor een goede arbeidsrelatie. Als dat al gekwalificeerd zou kunnen worden als verwijtbaar handelen van Dopharma, dan acht het hof dat niet ernstig verwijtbaar. In ieder geval heeft Dopharma daarna voldoende pogingen ondernomen om de arbeidsverhouding weer te herstellen.

Transitievergoeding

Verwijten aan het adres van werknemer leiden niet tot dusdanig ernstig verwijtbaar gedrag, dat geen aanspraak op de transitievergoeding zou bestaan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:958

Zaaknummer: 200.201.910/01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en J.F.M. Pols

Advocaten: G.P. Oberman en D.A.C. Schreuder

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 BW en 7:683 BW