

RECHTSPRAAK

werknemer/Laco Strijen BV

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om de arbeidsrelatie met werknemer te herstellen na een plaatsgevonden incident tussen werknemer en zijn leidinggevende. Billijke vergoeding ad € 5000.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij Laco Strijen BV (hierna: Laco). Bij beschikking van 11 januari 2017 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 april 2017 ontbonden en Laco veroordeeld om aan werknemer een transitievergoeding te betalen. Daarnaast is bepaald dat werknemer zich uiterlijk bij akte en Laco zich bij antwoordakte uitlaat over de door werknemer verzochte billijke vergoeding.

Oordeel

Billijke vergoeding

Vast staat dat de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende verstoord is geraakt. Hiervoor lijkt een kiem te zijn gelegd door de arbeidsongeschiktheid van werknemer en door de daarbij behorende re-integratieverplichtingen voor partijen over en weer. In tegenstelling tot hetgeen werknemer betoogt, is niet komen vast te staan dat Laco onvoldoende met zijn beperkingen rekening heeft gehouden. Zo blijkt uit het door Laco in het geding gebrachte verzuimdossier dat in de periode vanaf de arbeidsongeschiktheid van werknemer in mei 2014 tot aan indiening van het ontbindingsverzoek door Laco op 11 november 2016 regelmatig gesprekken hebben plaatsgevonden tussen werknemer, de bedrijfsarts, de arbocoördinator en de vestigingsmanager van Laco. Daarnaast blijkt uit het door werknemer in het geding gebrachte beoordelingsverslag over de periode december 2013 tot december 2014 dat werknemer door zijn ziekte moeilijk objectief te beoordelen is en dat Laco daarom heeft besloten geen 'echte' beoordeling in te vullen, maar dat de beoordeling is bedoeld om zaken die spelen formeel vast te leggen en te bespreken. In dat verslag is ook vermeld dat werknemer minder uren is gaan werken. Dit verslag is door werknemer ondertekend. Verder blijkt uit het verslag van de bedrijfsarts van 13 juni 2014 dat werknemer niet op maandagen werkt en dat een deel van het werk aangepast werk is. De bedrijfsarts adviseert om voorlopig op dit niveau qua werkbelasting door te gaan. Ook op 2 maart 2016 geeft de bedrijfsarts het advies: 'even het huidige werkniveau aanhouden'. Gesteld noch gebleken is dat werknemer met betrekking tot deze adviezen een deskundigenoordeel bij het UWV heeft aangevraagd. Laco mocht derhalve

uitgaan van de oordelen van haar bedrijfsarts. Pas op 22 juni 2016 schrijft de bedrijfsarts dat werknemer niet in staat is om zijn werk te doen en dat hij, met betrekking tot zijn re-integratie, even rust moet houden en de uitslagen van de ingezette medische onderzoeken af moet wachten. Werknemer heeft niet gesteld, noch is gebleken, dat hij door Laco na 22 juni 2016 is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten. Geenszins is dus komen vast te staan dat Laco op een onjuiste wijze vorm gaf aan het re-integratietraject. Gelet op voorgaande had het op de weg van werknemer gelegen om zijn stellingen dat hij meer dan de overeengekomen 38 uren per week werkte, dat enkel de vrije maandagen niet afdoende rust gaven en dat Laco regelmatig vergaderingen en cursussen op maandagen plande, nader te onderbouwen, hetgeen hij niet heeft gedaan. De arbeidsverhouding is vervolgens verder verstoord geraakt door het incident dat op 2 juni 2015 tussen werknemer en zijn leidinggevende heeft plaatsgevonden. In een dergelijke situatie ligt het op de weg van de werkgever om de situatie tussen beiden te neutraliseren. In tegenstelling tot hetgeen Laco betoogt, heeft Laco niet aannemelijk heeft gemaakt dat zij ‘er alles aan gedaan heeft’ om de arbeidsrelatie te herstellen. Een enkel gesprek op 3 juni 2015 – een dag na het incident – en een beoordelingsgesprek op 13 november 2015, waarin volgens Laco de arbeidsrelatie is besproken, is immers onvoldoende. Daarbij komt dat Laco onvoldoende heeft aangetoond dat de inhoud van deze gesprekken gericht was op een herstel van de arbeidsverhouding. Verder heeft het beoordelingsgesprek van werknemer op 13 november 2015 plaatsgevonden met de persoon met wie werknemer op dat moment een conflict had, zonder aanwezigheid van een (onafhankelijke) derde, hetgeen in een dergelijke situatie wel van Laco verwacht had mogen worden. Hoewel in het beoordelingsverslag gesproken wordt over het opstellen van een verbetertraject, is onduidelijk of dit traject enkel ziet op het vermeend (dis)functioneren van werknemer, op de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende of op een combinatie van beide. De kantonrechter kan werknemer dan ook volgen in zijn stelling dat op het moment dat het mediationtraject gestart werd, de arbeidsrelatie dusdanig verstoord was dat dit traject niet langer zinvol werd geacht. Dat Laco onvoldoende inspanningen heeft verricht om de situatie te neutraliseren klemmt temeer omdat werknemer al lange tijd in dienst was en altijd naar behoren heeft gefunctioneerd. Laco heeft na het incident op 2 juni 2015 spreekwoordelijk haar kop in het zand gestoken en de verstoring in stand gelaten. Die opstelling is laakbaar, en wel zodanig dat dit valt te kwalificeren als een ernstig verwijtbaar nalaten in de zin van artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW.

Hoogte billijke vergoeding

De hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 5000. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat de arbeidsrelatie door het nalaten van Laco dusdanig verstoord is geraakt dat dit heeft geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar dat de verstoring niet uitsluitend door dit nalaten is veroorzaakt. De ernstig verwijtbare gedraging van Laco rechtvaardigt derhalve wel een vergoeding, maar de gedraging is niet zodanig ernstig dat dit een vergoeding rechtvaardigt zoals door werknemer verzocht. Nu aan de ontbinding een vergoeding wordt verbonden, zal Laco in de gelegenheid worden gesteld om het verzoek in te trekken binnen de hierna genoemde termijn.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:1695

Zaaknummer: 5639443 AZ VERZ 17-3

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: I.G. Bakker en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 onderdeel c BW