

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op grond van verstoorde arbeidsverhouding. Geen herstel dienstverband of billijke vergoeding in plaats daarvan. Geen billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1990 bij werkgever in dienst. Hij is op 2 januari 2015 wegens ziekte uitgevallen. Gelet op de aard van de problematiek – deels medisch en deels werkgerelateerd – wordt aan werknemer een coach toegevoegd. Vervolgens vinden er in het kader van de re-integratie van werknemer diverse gesprekken met hem plaats. Er vindt een mediationtraject plaats. Op 7 december 2015 stelt de bedrijfsarts dat het arbeidsconflict opgelost dient te worden en dat andermaal een mediator moet worden ingeschakeld. De voorgestelde mediation komt niet van de grond. Op 26 april 2016 beoordeelt het UWV de re-integratie-inspanningen aan de kant van werkgever als voldoende. Bij besluit van 5 december 2016 legt het UWV aan werkgever een loonsanctie op, zich daarbij op het standpunt stellend dat werkgever de re-integratie in het tweede spoor niet goed heeft aangepakt. In het kader van re-integratie tweede spoor heeft werkgever een re-integratiebureau ingeschakeld. Werknemer wordt op 16 februari 2017 gezien door de bedrijfsarts en wordt geschikt geacht tot hervatting in het eigen werk. Werkgever heeft in eerste aanleg kort samengevat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding gevorderd. De kantonrechter heeft de ontbinding uitgesproken en heeft aan werknemer de transitievergoeding van € 52.994 bruto toegekend. Werknemer verzoekt het hof onder meer de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

In de toelichting op zijn eerste grief stelt werknemer dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat geen sprake is van een opzegverbod. Nu werknemer per 16 februari 2017 volledig hersteld is gemeld was het opzegverbod sindsdien niet meer van kracht. De kantonrechter heeft overwogen dat sprake is van een arbeidsconflict dat geresulteerd heeft in een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer stelt in de toelichting op zijn eerste grief dat hij nooit heeft gezegd dat er een arbeidsconflict was/is. Uit de weergegeven feiten en de stellingen over en weer volgt dat werkgever en werknemer voortdurend van mening verschilden over hoe en waar werknemer gere-integreerd moest worden. Verschillende beoogde mediationtrajecten zijn om diverse redenen niet van de grond gekomen, drie re-

integratiebureaus hebben niet tot een door beide partijen geaccepteerd advies kunnen komen. Uit hetgeen partijen over en weer hebben gesteld, ook bij de behandeling in hoger beroep, blijkt dat sprake was en is van een groot wantrouwen over en weer, opgebouwd vanaf het moment dat werknemer op 2 januari 2015 wegens ziekte is uitgevallen. Op grond van het bovenstaande, dat een zeer beknopte samenvatting is, is wel degelijk sprake van een arbeidsconflict, dat is uitgemond in een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Gelet op het grote en diepgewortelde wantrouwen van werknemer jegens werkgever als organisatie is het hof van oordeel dat herplaatsing van werknemer door werkgever niet in de rede lag/ligt. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden. Er is dus geen reden tot herstel van de arbeidsovereenkomst en een billijke vergoeding als door werknemer subsidiair verzocht in plaats van herstel (art. 7:683 lid 3 BW) komt daarmee niet aan de orde. Wel heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Partijen zijn het er bij de mondelinge behandeling in hoger beroep over eens geworden dat de transitievergoeding € 54.767 bruto bedraagt. Werknemer heeft subsidiair gesteld dat hij recht heeft op een billijke vergoeding omdat, als sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, deze geheel te wijten is aan werkgever. Feit is dat werkgever volgens de beslissing van het UWV van 5 december 2016 niet voldoende aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan in het tweede spoor in de periode april 2016 tot aanvraag WIA op 1 september 2016. Maar dat levert, afgezien van het feit dat nog geen uitspraak door de rechtbank is gedaan op het beroep van werkgever tegen die laatste beslissing, geen grovelijk niet-nakomen van de verplichtingen en daarom geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever op. Dat betekent dat het verzoek van werknemer tot toekenning van billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever niet wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:4622

Zaaknummer: 200.218.134_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.F.M. Pols en D.J.B. de Wolff

Advocaten: H.G.M. Hilkens en Y.W.P. Suiskens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:682 lid 6 BW, 7:683 lid 3 BW en 7:683 lid 4 BW