

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Burn-out advocaat-stagiair leidt tot aanzegging niet-toetreding als advocaat-medewerker. Anders dan werknemer stelt geen sprake van opzegging. Voorwaardelijk tegenverzoek van werknemer tot ontbinding toegewezen. Geen veroordeling werkgeefster tot betaling vergoedingen. Slechts ernstig verwijtbaar handelen op basis van objectieve maatstaven.

Feiten

Werknemer treedt op 1 februari 2015 als advocaat-stagiair in dienst bij werkgeefster. Op 5 september 2016 raakt hij arbeidsongeschikt. Hij wordt door werkgeefster van Maastricht overgeplaatst naar Heerlen, omdat daar meer aandacht aan zijn herstel kan worden besteed. Dit is in overleg met een arbeidsdeskundige besloten, zonder aanwezigheid van werknemer. Werknemer ervaart de overplaatsing als bestraffing voor zijn arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts geeft het advies enkele uren per week te re-integreren, wat vervolgens wordt uitgebouwd. Op een gegeven moment lijkt verdere uitbouw niet mogelijk. Werkgeefster nodigt werknemer daartoe uit op gesprek. Werknemer weigert dit gesprek aan te gaan, omdat dit te zwaar zou zijn. Werkgeefster consulteert de bedrijfsarts, die meent dat werknemer het gesprek wel aan kan. Bij brief van 31 juli 2017 laat werkgeefster weten dat werknemer niet toe zal treden als advocaat-medewerker na zijn stage. Door middel van een detacheringsovereenkomst wordt werknemers arbeidsovereenkomst voortgezet tot 13 maart 2019. Werknemer stelt dat sprake is van onregelmatige opzegging op 31 juli 2017 en verzoekt, onvoorwaardelijk, veroordeling tot betaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Tevens verzoekt hij, voorwaardelijk (namelijk voor het geval de arbeidsovereenkomst nog zou bestaan), tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling tot betaling van een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

Opzegging of aanzegging?

De kantonrechter is van oordeel dat de brief van 31 juli 2017, gelet op de daarin gebruikte bewoordingen, niet als een opzegging kan worden beschouwd. Anders dan werknemer (veronder)stelt, is geen sprake van een opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 1 februari 2018, maar van een aanzegging dat de arbeidsovereenkomst per die datum (van

rechtswege) eindigt. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur is geen opzegging nodig, nu deze tevoren vastgelegde termijn uit zichzelf verstrijkt en de overeenkomst zelf niet tussentijds opzegbaar is. Nu niet geconcludeerd kan worden dat sprake is geweest van een opzegging, kan niet voor recht verklaard worden dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens onregelmatige opzegging is geëindigd. Evenmin kan werknemer aanspraak maken op een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding dient te worden toegewezen. Bij de waardering van het handelen of nalaten van de werkgever als ernstig verwijtbaar wordt de spreekwoordelijke lat hoog gelegd. Een van de verwijten die werknemer maakt, is dat werkgeefster bij de overplaatsing is afgegaan op een arbeidsdeskundig advies, terwijl deze arbeidsdeskundige niet met werknemer heeft gesproken. Hoewel dat laatste zorgvuldiger was geweest, is dit verwijt niet zo ingrijpend dat dit maakt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Dat werknemer de opstelling van werkgeefster als bestraffing ervoer, kan zo zijn, maar die ervaring is een subjectieve beleving en kan naar objectieve maatstaven niet worden gestoeld op verifieerbare, in gedragingen en uitlatingen van werkgeefster gelegen feiten. Dat werkgeefster aandrang op een gesprek met werknemer kan evenmin als verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar handelen worden bestempeld. Aangenomen moet worden dat werkgeefster zich heeft laten leiden door de informatie van de bedrijfsarts. Werknemer is zelf van mening dat hij niet in staat was tot een gesprek. Hij had zich daarvoor tot de bedrijfsarts kunnen wenden, hetgeen hij niet heeft gedaan. Verder zijn er geen (objectieve medische) gegevens in het geding gebracht die de stelling van werknemer ondersteunen dat zijn arbeidsongeschiktheid het gevolg is geweest van door werkgeefster gecreëerde arbeidsomstandigheden. Dit tezamen leidt tot het oordeel dat de gevraagde transitievergoeding en billijke vergoeding (en ook de immateriële vergoeding) worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:4900

Zaaknummer: 6780524 AZ VERZ 18-24

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: E. Aarden en R.P.H.W. Haas

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:671b BW, 7:671c BW en 7:673 BW