

RECHTSPRAAK

IP Nederland/werkneemster

Werkneemster zonder gegronde reden beschuldigen van belemmering van re-integratieproces levert ernstig verwijtbaar handelen op. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 15 april 2013 in dienst getreden bij IP Nederland (hierna: IP) in de functie van algemeen incassomedewerker. Haar brutosalaris bedraagt € 1.638 inclusief vakantietoeslag. Op 22 augustus 2017 heeft werkneemster via WhatsApp aan IP laten weten dat zij zich niet goed voelde en daarom een vrije dag wilde opnemen. Op 23 en 25 augustus en 3 en 4 september 2017 heeft werkneemster wederom via WhatsApp laten weten dat het niet goed ging en dat zij niet kon werken. Op 11 september 2017 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster wegens ziekte niet in staat was om te werken. Vervolgens heeft hij op 9 oktober 2017 geconcludeerd dat 22 augustus 2017 als eerste ziektedag van werkneemster moet worden aangemerkt. Op 7 november 2017 heeft de Arboverpleegkundige geconcludeerd dat sprake was van een arbeidsconflict en mediation aangeraden. Op 27 november 2017 hebben de mediator en werkneemster een gesprek gevoerd, dat uiteindelijk is geëscaleerd. Nadien is werkneemster niet meer verschenen op een afspraak die zij met de arbodienst had. Op advies van de arbodienst, en in een poging medewerking van werkneemster af te dwingen, heeft IP de loonbetaling van werkneemster op 29 november 2017 gestaakt. IP blijft twijfelen aan de medische situatie van werkneemster, omdat zij weigert mee te werken aan de (verdere) beoordeling van haar arbeids(on)geschiktheid. Om die reden verzoekt IP thans ontbinding op de e-grond en g-grond. Ook werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast verzoekt zij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Verwijtbaar handelen (e-grond)

IP voert aan dat werkneemster op 22 augustus 2017 zonder gegronde reden is weggebleven van haar werk. De kantonrechter volgt IP hierin niet en sluit zich aan bij het oordeel van de bedrijfsarts dat de eerste ziektedag van werkneemster op 22 augustus 2017 is aangevangen. Hoewel aanvankelijk niet duidelijk was dat werkneemster zich ziek meldde, kan volgens de kantonrechter uit latere WhatsApp-berichten worden afgeleid dat werkneemster reeds vanaf 22 augustus wegens ziekte niet kon werken. Dit blijkt ook uit het feit dat IP de ziekmelding op 5 september 2017 aan de arbodienst heeft doorgegeven. De kantonrechter gaat eveneens

voorbij aan de stelling dat werkneemster niet heeft meegewerkt aan het re-integratieproces, nu uit het door partijen overgelegde deskundigenoordeel blijkt dat het UWV heeft vastgesteld dat werkneemster zich niet heeft onttrokken aan de re-integratie en de door haar uitgevoerde re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Van verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster is dan ook geen sprake. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat het ontbindingsverzoek van IP op de g-grond kan worden toegewezen. Dit heeft te maken met de omstandigheid dat werkneemster bij wijze van tegenverzoek zelf ook om ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding heeft verzocht en derhalve zelf evenmin vertrouwen heeft in een vruchtbare samenwerking in de toekomst. IP wordt daarbij nog veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 3.538.

Ernstig verwijtbaar handelen

In het verlengde van het vorenstaande oordeelt de kantonrechter dat de vastgestelde verstoorde arbeidsverhouding door IP is veroorzaakt en haar ter zake daarvan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Hierbij is het volgende van belang. In de eerste plaats is niet komen vast te staan dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Hoewel het eerste mediationgesprek is geëscaleerd, is tegelijkertijd niet komen vast te staan dat de escalatie enkel aan werkneemster is toe te rekenen. IP had zich ervan moeten vergewissen waarom het gesprek escaleerde en zo nodig een bedrijfsarts moeten inschakelen, maar heeft dit nagelaten. Ook is gebleken dat de afspraak met de Arboverpleegkundige – waar werkneemster niet is komen opdagen – te laat aan werkneemster is bevestigd. In de tweede plaats wordt IP verweten dat zij zonder gegronde reden een loonstop heeft toegepast en werkneemster daaraan voorafgaand evenmin heeft gewaarschuwd. Verder wordt IP verweten dat zij ten onrechte is uitgegaan van de stelling dat werkneemster haar re-integratieproces (moedwillig) belemmerde en deze onjuiste stelling heeft aangewend om beëindiging van de arbeidsverhouding te bewerkstelligen.

Hoogte billijke vergoeding

Bij het berekenen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met het bedrag dat werkneemster aan loon zou hebben genoten als het re-integratietraject zou zijn voortgezet. Het inkomensverlies wordt – bij gebreke van onderbouwing van een passende compensatie – door de kantonrechter geschat op 30% en komt neer op € 5.896,80. Omdat de transitievergoeding mede bedoeld is om een werknemer in staat te stellen ander werk te verkrijgen – en de daarmee gepaard gaande kosten worden geschat op € 2.000 – zal deze tot € 1.538 in mindering worden gebracht. Verder worden nog enkele omstandigheden meegewogen die het ernstig verwijtbaar handelen van IP nuanceren, te weten: de loonstop is op advies van de arbodienst toegepast; het opschortingsberoep van werkneemster droeg niet bij aan een oplossing en IP heeft werkneemster voorafgaand aan haar ziekmelding vier jaar lang begeleid. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 4.500.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:4989

Zaaknummer: 6803945 \ AO VERZ 18-43 (NE)

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: M.A. Decoz en J.F.R. Eisenberger

Wetsartikelen: 7:629 lid 7 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sube BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 1 sub a BW en 7:671b lid 8 sub c BW