

RECHTSPRAAK

werknemer/Steding Operations B.V.

Werkgeefster heeft alles aan re-integratie gedaan. Toets van kantonrechter gaat niet verder dan dat. Geen billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Flexbudget.

Feiten

Werknemer meldt zich op 18 mei 2015 ziek. Werkgeefster start een re-integratietraject waarbij werknemer aangepast werk verricht en uiteindelijk ook in een tweede spoor probeert te re-integreren. Volgens werknemer is sprake van een conflict met zijn leidinggevende, waardoor hij arbeidsongeschikt is geworden. Werkgeefster stelt een (extern) integriteitsonderzoek in, maar hieruit volgt niet dat sprake is van een onheuse behandeling door werknemers leidinggevende. Op 8 september 2017 geeft het UWV een WIA-beschikking af; werknemer wordt tachtig tot honderd procent arbeidsongeschikt bevonden. Volgens de bedrijfsarts kan werknemer niet meer integreren, noch in zijn eigen werk, noch in aangepast werk. Werkgeefster krijgt toestemming van het UWV voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst en zegt de arbeidsovereenkomst vervolgens op. Werknemer stelt dat hij recht heeft op een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Daarnaast verzoekt hij veroordeling tot betaling van niet-genoten vakantiedagen.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen

Door het UWV is een WIA-uitkering toegekend nadat is vastgesteld dat bij werknemer sprake is van tachtig tot honderd procent arbeidsongeschiktheid. Bij het toekennen van deze uitkering is ook het re-integratieverslag beoordeeld en het UWV heeft geoordeeld dat werknemer en werkgeefster voldoende hebben gedaan aan re-integratie. De kans op herstel wordt bovendien gering geacht en er wordt ook niet verwacht dat de situatie binnen redelijke termijn zal verbeteren. Werknemer kan om medische reden niet aan het werk noch in aangepaste eigen functie noch in een andere functie binnen de organisatie. Het wordt ook aannemelijk geacht dat er geen herplaatsing in een andere passende functie kan worden gerealiseerd. Het UWV komt op grond van alle omstandigheden tot de conclusie dat werkgeefster een redelijk grond heeft om tot beëindiging van het dienstverband van werknemer over te gaan. Gelet op deze toets door het UWV bestaat voor de kantonrechter weinig ruimte voor een nog verdergaande toets van de re-integratie-inspanningen van werkgeefster. In het licht van deze beperkte toetsingsbevoegdheid valt niet in te zien wat

werkgeefster in het kader van re-integratie nog meer had moeten doen. Ook het tracken van de GSP-tracker in de bedrijfsauto van werknemer levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. Dit werd namelijk gedaan voor het terugvinden van de auto door de leasemaatschappij. Evenmin levert het sturen van een conceptvaststellingsovereenkomst tijdens ziekte ernstig verwijtbaar handelen op, omdat duidelijk was dat re-integratie geen zin meer had; dit concept werd in een zeer laat stadium gestuurd. Ook wordt werknemer niet in zijn standpunt gevolgd dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door hem met de auto naar werkgeefster te laten komen terwijl zij wist dat hij medicijnen gebruikte die het autorijden niet toelaten. Werknemer heeft zelf de inschatting en keuze voor vervoer per auto gemaakt, terwijl hij ook had kunnen kiezen voor bijvoorbeeld het openbaar vervoer, nu de locatie van werkgeefster in Delft op steenworp afstand van een NS-station is gelegen. Ook van de onheuse behandeling door de leidinggevende van werknemer is niet gebleken. Gelet op het voorgaande is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Niet-genoten vakantiedagen

Werkgeefster heeft gemotiveerd betwist dat aan werknemer te weinig is uitbetaald aan restant vakantie-uren. De kantonrechter is van oordeel dat het zogenoemde flexbudget onder meer is opgebouwd uit vakantietoeslag, ADV-dagen en bovenwettelijke vakantiedagen en dat dit geen looncomponent betreft. Werknemer heeft de keuze gemaakt een gedeelte hiervan bovenop zijn reguliere salaris te laten uit betalen. Dit staat los van zijn maandloon, en de stelling dat dit bedrag meegerekend moet worden voor de vaststelling van het uurloon is onjuist. Nu het verschil van de gevorderde € 251,60 wordt verklaard door de onjuiste berekening van werknemer en gesteld noch gebleken is dat de eindafrekening op een ander punt onjuist is, wordt dit gedeelte van het verzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:5376

Zaaknummer: 6782277

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: A.J.C. van Bommel en N. Bakker

Wetsartikelen: 7:682 BW