

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Na afwijzing UWV, kantonrechter en hof nu wel ontbinding, wegens inmiddels verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding van € 30.000 toegewezen nu werkgever na beslissing hof ten onrechte bleef aandringen op herplaatsing elders in concern.

Feiten

Werknemer is sinds 2 oktober 2002 in dienst van werkgever. Zijn werkzaamheden bestonden eind 2017 uit consulterende en commerciële werkzaamheden voor een aantal bestaande accounts. Na een reorganisatie in 2016 wilde werkgever in oktober 2017 opnieuw een herstructurering doorvoeren. Het UWV heeft de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen geweigerd, omdat niet aannemelijk is geworden dat de arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen. Ook de kantonrechter heeft vervolgens op 28 februari 2018 het verzoek afgewezen, omdat werkgever niet voldoende inspanningen heeft verricht in het kader van de herplaatsingsplicht. Op 22 februari 2018 onderging werknemer een zware kaakoperatie. De bedrijfsarts oordeelde op 15 maart 2018 dat werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn functie en dat sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding die de re-integratie belemmert. Vanwege complicaties heeft werknemer op 21 maart 2018 opnieuw een kaakoperatie ondergaan. Het UWV gaf op 24 mei 2018 in zijn deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van werknemer aan dat er op dit moment nog geen inspanningen van werknemer kunnen worden geleverd en dat werknemer adequaat aan zijn herstel werkt. Op 10 juli 2018 heeft het Hof Amsterdam in hoger beroep ook het ontbindingsverzoek afgewezen. Op 11 december 2018 was duidelijk dat de door partijen doorlopen mediation niet was geslaagd. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Voldoende gebleken is dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. De bedrijfsarts heeft al in maart 2018 geoordeeld dat sprake was van een verstoorde verhouding, partijen hebben nadien zonder succes een mediationtraject doorlopen en ter zitting heeft ook werknemer onderkend dat het zeer moeizaam zal worden de verhoudingen met werkgever te herstellen. Vervolgens is de vraag of werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de verstoorde arbeidsverhouding niet los gezien worden van het streven van werkgever naar beëindiging van het dienstverband. Dat streven heeft voor werkgever op een andere grond in drie instanties niet tot beëindiging

geleid. En hoewel het werkgever niet kan worden tegengeworpen dat hij gebruikmaakte van zijn wettelijke mogelijkheden, lag het wel op zijn weg zich daarbij steeds aan te passen aan de actuele juridische werkelijkheid en werknemer daarover juist te informeren. Voorts is op geen enkel moment gebleken dat werkgever richting werknemer zijn positie aan de uitspraak van het hof heeft aangepast. Gebleken is dat werkgever tot uitgangspunt bleef nemen dat de arbeidsplaats van werknemer was vervallen. Daar was inmiddels echter bij beschikking met gezag van gewijsde anders over geoordeeld en daarom moest werknemer worden toegelaten tot zijn oorspronkelijke arbeid en binnen dat kader mocht van hem worden verwacht dat hij zich zou aanpassen. Van deze opstelling kan werkgever een ernstig verwijt worden gemaakt. Er zal aan werknemer dan ook een billijke vergoeding worden toegekend. Voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding zoekt de kantonrechter aansluiting bij het New-Hairstyle arrest. Volgens werknemer volgt uit de 'hoe lang in dienst-tool' dat de verwachte resterende duur van zijn dienstverband ruim elf jaren bedraagt. De enkele verwijzing naar die 'tool' is echter onvoldoende. Bij gebreke van andere objectieve gegevens zal de kantonrechter dan ook schattenderwijs een resterende duur van het dienstverband vaststellen. Op het moment dat het hof uitspraak deed tussen partijen was al sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter acht het reëel te veronderstellen dat de arbeidsovereenkomst nog twaalf maanden zou hebben voortgeduurd. Gezien het feit dat werknemer op korte termijn een volgende kaakoperatie moet ondergaan terwijl hij op dit moment arbeidsongeschikt is, ligt het ook niet voor de hand dat hij al op korte termijn ander werk zal vinden. Wel zal werknemer aanspraak kunnen maken op een Zw-uitkering of een WW-uitkering. Werknemer heeft ten slotte recht op de transitievergoeding. Dat heeft een matigend effect op de billijke vergoeding, maar dat effect wordt teniet gedaan door de verslechterde positie van werknemer op de arbeidsmarkt vanwege diens arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter komt op een materiële schade van € 18.000 en een immateriële schade van € 12.000, wat leidt tot een billijke vergoeding van € 30.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:1752

Zaaknummer: 7512906

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: J.W. Stam en S. Gerritse

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 lid 1 BW en 7:673 lid 9 BW