

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting RKD-Nederlands Instituut voor Kunstgeschiedenis

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding wegens onvoldoende inspanningen werkgever ten aanzien van arbeidsconflict en starre communicatie werknemer in het kader van re-integratie. Geen billijke vergoeding. Toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op grond van een detacheringsovereenkomst tussen de Stichting Werkbij en Stichting RKD-Nederlands Instituut voor Kunstgeschiedenis (hierna: 'RKD') met ingang van 1 maart 1995 gedetacheerd bij RKD. Per 1 januari 2002 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij RKD, in de functie van medewerker bibliotheek. Werknemer is op 28 september 2016 wegens ziekte uitgevallen. In eerste aanleg heeft RKD de kantonrechter verzocht primair de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden wegens een tekortkoming door werknemer in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en subsidiair de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten althans vanwege een verstoorde arbeidsrelatie, en de beëindigingsdatum te bepalen op de kortst mogelijke termijn, te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten alsmede dat werknemer geen recht heeft op de wettelijke transitievergoeding, en werknemer te veroordelen in de proceskosten. Bij beschikking van 8 maart 2018 heeft de kantonrechter op grond van artikel 7:686 BW de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 april 2018. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

RKD heeft er op zichzelf terecht op gewezen dat uit de deskundigenoordelen van UWV blijkt dat werknemer naar het oordeel van de verzekeringsartsen onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, dat de aangeboden arbeid passend was en dat RKD voldoende heeft gedaan aan re-integratie-inspanningen. Dit is echter niet voldoende om te kunnen aannemen dat er aan de zijde van werknemer sprake is geweest van een ernstige wanprestatie ex artikel 7:686 BW. Op basis van het rapport 'medische eerstejaarsziektewet-beoordeling' van 25 mei 2018 acht het hof het reëel dat werknemer in de periode van zijn re-integratie vanaf het voorjaar 2017 pijnklachten heeft ervaren als gevolg van het verrichten van de aan hem

opgedragen (passende) werkzaamheden. Verder is duidelijk dat er vanaf 20 juni 2017, toen werknemer het telefoongesprek met een medewerker RKD voortijdig beëindigde, tevens sprake was een arbeidsconflict. Tegen deze achtergrond kan niet gezegd worden dat er – enkel – aan de zijde van werknemer een zodanige tekortkoming in de nakoming van zijn re-integratieverplichtingen is geweest dat dit een ernstige wanprestatie of ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Ook RKD heeft immers steken laten vallen in het re-integratietraject door niet tijdig het ontstane arbeidsconflict – zo nodig met behulp van een derde – te proberen op te lossen en door al tijdens het eerste ziektejaar aan te sturen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is ten onrechte ontbonden op grond van artikel 6:686 BW. Er is sprake van een (ernstig) verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van RKD in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren gezien de ernst van de verstoorde verhouding. Werknemer's starre wijze van communiceren, in het bijzonder over de in het kader van de re-integratie te verrichten werkzaamheden, heeft een belangrijke rol gespeeld bij het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Dit betreft evenwel geen *ernstig* verwijt nu de lat voor ernstige verwijtbaarheid hoog ligt en er geen sprake is van 'uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen' door werknemer. Ook RKD kan van de ontstane situatie geen ernstig verwijt worden gemaakt. Zij heeft zich immers gedurende lange tijd ingespannen om, ook met behulp van externe deskundigen, de re-integratie van werknemer te laten slagen en heeft daar veel geduld bij betracht. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:673 BW heeft de datum van 1 januari 2002 te gelden. De transitievergoeding bedraagt € 34.853 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:1502

Zaaknummer: 200.240.620/01

Rechters: G.J.J. van Heerma Voss, M.D. Ruizeveld en J.A. van Dorp

Advocaten: A.H. Vermeulen en mr. O. van der Kind

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:686 BW