

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding door arbeidsconflict tijdens re-integratietraject. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 4 januari 2011 in dienst bij Forkliftcenter B.V. en is vanaf begin 2017 enige tijd geheel, dan wel gedeeltelijk, arbeidsongeschikt geweest. Op 30 maart 2018 deelde Forkliftcenter aan werkneemster mee dat zij de arbeidsovereenkomst met haar wenste te beëindigen. Bij e-mailbericht van 25 april 2018 heeft Forkliftcenter daartoe een voorstel gedaan, waarmee werkneemster niet heeft ingestemd. In mei 2018 heeft Forkliftcenter werkneemster gewaarschuwd voor een loonopschorting. Op 29 mei 2018 heeft werkneemster haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat, maar op 9 juli 2018 heeft zij zich ziek gemeld. Op advies van de bedrijfsarts heeft zij de re-integratie weer hervat en per eind oktober 2018 is zij weer hersteld gemeld. In het kader van de re-integratie hebben tussen partijen gesprekken plaatsgevonden over een eventuele aanpassing van de arbeidsomvang. Na een tijdelijke hervatting van de werkzaamheden heeft werkneemster zich op 3 januari 2019 opnieuw ziek gemeld. In mei en juni 2019, alsmede in februari 2020, hebben partijen gesprekken gevoerd met een mediator. Deze mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Naar aanleiding van de rapportage van de arbeidsdeskundige op 17 maart 2020 heeft Forkliftcenter werkneemster opgeroepen voor werkhervatting. Daarop heeft werkneemster zich op 27 maart 2020 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werkneemster toen arbeidsongeschikt beoordeeld tot 8 juni 2020. Forkliftcenter heeft de salarisbetaling over de maanden april en mei 2020 opgeschort. Het salaris over deze maanden is op 9 juni 2020 voldaan. In deze procedure verzoekt Forkliftcenter ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verweert zich hiertegen en verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 200.000. Daarnaast verzoekt werkneemster, bij wijze van zelfstandig tegenverzoek, ontbinding van de arbeidsovereenkomst met eveneens toekenning van een billijke vergoeding van € 200.000.

Oordeel

Gelet op de stukken en hetgeen ter zitting door partijen naar voren is gebracht, stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsverhouding is verstoord, waarbij partijen het er inmiddels over eens zijn dat daarvan geen herstel meer mogelijk is. Dit blijkt mede daaruit dat ook werkneemster een tegenverzoek heeft gedaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De verstoring van de arbeidsverhouding bestaat met name hierin dat Forkliftcenter werkneemster

niet in staat acht om haar werkzaamheden voort te zetten en werkneemster stelt dat haar daartoe onvoldoende mogelijkheden zijn geboden. Twee mediationtrajecten hebben daarbij niet tot een oplossing geleid. De samenwerking tussen partijen is volledig vastgelopen en dus ernstig en duurzaam ontwricht. De kantonrechter is daarbij van oordeel dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. Hierbij wordt in aanmerking genomen dat hierover tussen partijen diverse gesprekken zijn gevoerd en ook, zoals overwogen, tot tweemaal toe in een mediationtraject is geprobeerd om tot werkhervatting te komen. Forkliftcenter heeft voorts genoegzaam aannemelijk gemaakt dat andere passende functies voor werkneemster binnen de onderneming niet voorhanden zijn. De kantonrechter zal derhalve het verzoek van Forkliftcenter tot ontbinding toewijzen.

Vergoedingen

Ten aanzien van het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding, stelt de kantonrechter het volgende voorop. Een billijke vergoeding kan worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:671b lid 9 BW). Dat zal zich alleen voordoen in uitzonderlijke gevallen en als een werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt. Naar het oordeel van de kantonrechter is in dit geval geen sprake van dergelijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Forkliftcenter. De kantonrechter oordeelt echter dat de gebeurtenissen in het re-integratietraject geen concrete aanknopingspunten bieden voor het oordeel dat Forkliftcenter bewust heeft geprobeerd een onwerkbaar situatie te creëren om beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Ook de omstandigheid dat werkneemster in het re-integratietraject (door de loonopschorting) enige druk ervoer, is op zichzelf echter niet als ernstig verwijtbaar handelen van Forkliftcenter aan te merken, nu de loonopschorting ook een reactie op de houding van werkneemster was. Tot slot maakt ook een fout in de salarisbetaling nog niet dat Forkliftcenter ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hieruit volgt dat het verzoek om een billijke vergoeding niet toewijsbaar is. Het verzoek om Forkliftcenter te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding kan wel worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:6952

Zaaknummer: 8572892 / AO VERZ 20-54

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: N.M.N. Klazinga en A.C.M. Verhoeven

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW