

RECHTSPRAAK

De onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst hebben geleid tot ontwrichting van de arbeidsrelatie. Er is echter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is van 1 oktober 2012 tot en met september 2016 in dienst geweest van A, die onderdeel uitmaakt van een groep behorende bij een samenwerkingsverband. Werknemer is sinds 1 maart 2017 in dienst bij werkgeefster, die deel uitmaakt van het samenwerkingsverband. Werknemer is in de maanden januari tot en met maart 2019 met betaald verlof geweest in verband met de verbouwing van zijn woning. Op 5 april 2019 is afgesproken zijn (onbetaalde) verlofperiode tot juli 2019 te verlengen. Op 1 juli 2019 heeft werknemer zijn werkzaamheden opgepakt. Kort daarna is afgesproken het verlof tot 1 september 2019 te verlengen. Op 23 september 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts heeft een gesprek plaatsgevonden over werkhervatting. Op 29 november 2019 heeft tussen werkgeefster en werknemer een gesprek plaatsgevonden over de mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 20 december 2019 heeft werkgeefster een conceptvaststellingsovereenkomst aan werknemer gezonden. Wegens het uitblijven van een reactie op het beëindigingsvoorstel heeft werkgeefster dit voorstel bij e-mail van 21 januari 2020 ingetrokken en werknemer uitgenodigd voor een probleemoplossend gesprek over de functieomschrijving en -invulling op 24 januari 2020. Werknemer is niet op die uitnodiging ingegaan. Op diezelfde dag heeft Arbo Concern contact opgenomen met werkgeefster naar aanleiding van het verzoek van werknemer om mediation te starten. Werkgeefster is daarmee akkoord gegaan. Nadat partijen over en weer een door hen voorgestelde mediator hebben afgewezen, heeft werkgeefster in een e-mail van 30 januari 2020 aan werknemer de keuze gelaten tussen twee alternatieve mediators, met het verzoek uiterlijk 31 januari 2020 om 12.00 uur zijn voorkeur kenbaar te maken. Nadat reactie uitbleef, heeft werkgeefster kenbaar gemaakt dat zij verwacht dat werknemer zijn werkzaamheden weer hervat. Uiteindelijk heeft de gemachtigde van werknemer op 3 februari 2020 kenbaar gemaakt met een van de mediators akkoord te gaan. Werkgeefster is daar niet meer op ingegaan en heeft aangegeven dat zij – zonder tussenkomst van de mediator – bevoegd is instructies te geven en heeft werknemer opgeroepen op 11 februari 2020 te verschijnen. Werknemer heeft daar geen gehoor aan gegeven en het loon is per 11 februari 2020 stopgezet. Partijen hebben afgesproken op 4 maart 2020, maar omdat werknemer niet naar het kantoor van werkgeefster wilde komen, maar wilde afspreken op een neutrale plek, hebben partijen elkaar niet getroffen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar

handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van die gronden.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter zal om die reden de arbeidsovereenkomst ontbinden. De vraag die vervolgens moet worden beantwoord is of de verstoring van de arbeidsrelatie het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. De kantonrechter oordeelt dat daarvan onvoldoende is gebleken. Werknemer heeft zich voor het gesprek op 24 januari 2020 afgemeld. Dat er vervolgens wordt voorgesteld om een mediator in te schakelen, is niet ongebruikelijk. Hoewel werknemer – te laat, maar alsnog – zijn keuze voor een mediator heeft doorgegeven, is werkgeefster bij haar standpunt gebleven dat werknemer moet komen werken. Door niet akkoord te gaan om het gesprek op 11 februari 2020 op een neutrale plek te laten plaatsvinden, heeft werkgeefster bovendien het bereiken van een oplossing aanzienlijk bemoeilijk. Er bestaat daarom geen aanleiding om de gevraagde ontbinding met onmiddellijke ingang toe te wijzen.

Opvolgend werkgeverschap

Onder het samenwerkingsverband vallen tal van ondernemingen. Dat werknemer werkzaam is geweest bij twee ondernemingen die beide onder dat samenwerkingsverband vallen, betekent nog niet dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Bij het vaststellen van opvolgend werkgeverschap is een beslissende voorwaarde dat de overgang van werknemer geïnitieerd moet zijn door de werkgever. Daar is in dit geval geen sprake van, zodat bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding slechts de duur van het dienstverband bij werkgeefster dient te worden meegenomen.

Billijke vergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter kan van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding geen van de partijen een (ernstig) verwijt worden gemaakt. De arbeidsverhouding is verstoord geraakt op het moment dat tussen partijen gesproken is over een vaststellingsovereenkomst, waarbij telkens niet tot inhoudelijke overeenstemming werd gekomen. De onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst hebben geleid tot ontwrichting van de arbeidsrelatie. De handelswijze van werkgeefster met betrekking tot de loonstop vindt de kantonrechter niet onbegrijpelijk in het licht van de adviezen van de bedrijfsartsen en het deskundigenoordeel van het UWV waarin achteraf is onderschreven dat werkgeefster zich voor de re-integratie voldoende heeft ingespannen. De kantonrechter wijst het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding dan ook af.

Loonvordering

Niet is vast komen te staan dat de schuld van de situatieve arbeidsongeschiktheid in dit geval uitsluitend of hoofdzakelijk bij werknemer ligt. Daarbij komt dat werkgeefster na afronding van het mediationtraject, dat tussen 4 mei 2020 en 2 juni 2020 heeft plaatsgevonden, heeft

nagelaten om werknemer op te roepen op het werk te verschijnen. Het verzoek om loon terug te betalen als onverschuldigd betaald, wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7155

Zaaknummer: 8434997 AO VERZ 20-54

Rechters: L.M. de Vries en M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: M.J. van Buren en R.E. Verkerke

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:660a BW, 7:629 BW, 7:671b BW, 7:671c BW en 7:686a BW