

RECHTSPRAAK

Werkgeefster dient op grond van goed werkgeverschap in te stemmen met het beëindigingsvoorstel van langdurig arbeidsongeschikte werknemer onder toekenning van de transitievergoeding nu niet is gebleken dat zij een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 13 maart 1996 in dienst getreden bij werkgeefster als calculator/werkvoorbereider voor 40 uur per week. Op 9 januari 2014 is werknemer uitgevallen wegens ziekte. De loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster is na 104 weken op 8 januari 2016 geëindigd. Het UWV heeft werknemer per 8 januari 2016 geen WIA-uitkering toegekend. Werknemer heeft aanvankelijk een WW-uitkering gekregen en is per 1 januari 2017 bij een andere werkgever in dienst getreden als projectleider. De arbeidsovereenkomst met werkgeefster is echter nooit beëindigd. Werknemer heeft werkgeefster op 30 juli 2020 verzocht in te stemmen met een beëindiging van zijn dienstverband onder toekenning van een transitievergoeding van € 32.604,02. Werkgeefster heeft dit geweigerd, omdat zij verwacht dat zij voor de transitievergoeding geen compensatie van het UWV zal krijgen. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen tot medewerking aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met toekenning van een transitievergoeding van € 32.604,02.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer per einde wachttijd (8 januari 2016) arbeidsongeschikt was in de zin van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW (de b-grond). Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat dit niet het geval was. Dat blijkt volgens werkgeefster uit het feit dat werknemer van het UWV geen WIA-uitkering heeft gekregen. Er was hooguit sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict, maar dat kan volgens werkgeefster niet worden aangemerkt als arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte in de zin van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW. Werknemer stelt zich naar het oordeel van de kantonrechter terecht op het standpunt dat het enkele feit dat het UWV hem per einde wachttijd geen WIA-uitkering heeft toegekend, niet betekent dat hij niet arbeidsongeschikt was in de zin van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW. Voor de toekenning van een WIA-uitkering geldt immers een andere definitie van arbeidsongeschiktheid dan in het BW en wordt de mate van arbeidsongeschiktheid bepaald door een vergelijking tussen het maatmanloon en de restverdien capaciteit. Bij de beoordeling

of sprake is van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW is van belang of de werknemer als gevolg van ziekte of gebreken niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Er wordt in dat geval – anders dan bij de WIA-beoordeling – dus niet gekeken naar iemands restverdien capaciteit, maar alleen naar (on)geschiktheid om de bedongen arbeid bij de eigen werkgever te verrichten. Anders dan werkgeefster stelt, betekent de omstandigheid dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer verband houdt met een arbeidsconflict, niet dat er alleen hierom al geen sprake zou kunnen zijn van ziekte of gebrek in de zin van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW. Ook een arbeidsconflict kan immers leiden tot medische beperkingen die zijn aan te merken als ziekte of gebrek in de zin van dit artikel.

De kantonrechter stelt vast dat de bedrijfsarts zich in zijn actueel oordeel van 24 september 2015 op het standpunt stelt dat werknemer is uitgevallen met medische mentale klachten, dat deze als gevolg van een niet opgelost arbeidsconflict nog steeds aanwezig zijn en dat de prognose op terugkeer in eigen/aangepaste arbeid bij de eigen werkgever zeer slecht/uitgesloten/niet wenselijk is. De verzekeringsarts is blijkens zijn rapportage van 16 november 2015 eveneens van oordeel dat bij werknemer als gevolg van het voortdurende arbeidsconflict sprake is van verminderde benutbare mogelijkheden als rechtstreeks gevolg van ziekte of gebrek. Er is met name sprake van beperkingen bij het bovennormaal functioneren ten aanzien van zaken als druk en stress en deadlines en productiepieken. De kantonrechter leidt hieruit af dat de bedrijfsarts en de verzekeringsarts van oordeel zijn dat het arbeidsconflict bij werknemer heeft geleid tot medische beperkingen die zijn aan te merken als ziekte of gebrek in de zin van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW. De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsdeskundige in zijn rapportage van 25 november 2016 in lijn met de medische oordelen van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts concludeert dat het werk van werknemer bij werkgeefster vanwege de conflictsituatie te veel druk en stress oplevert, waarvoor hij een beperking heeft, en dat hij vanwege zijn psychische klachten als gevolg van het arbeidsconflict zijn werk bij werkgeefster niet meer kan doen.

Naar het oordeel van de kantonrechter kan op basis van de rapportages van de bedrijfsarts, de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige worden vastgesteld dat bij werknemer als gevolg van het arbeidsconflict per einde wachttijd sprake was van ziekte waardoor hij de bedongen arbeid bij werkgeefster niet meer kon verrichten. Er is daarom voldaan aan de vereisten van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Nu niet is gebleken dat werkgeefster een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, diende werkgeefster op grond van de normen van goed werkgeverschap in te stemmen met het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Tussen partijen is niet in geschil dat dit een bedrag van € 32.604,02 bruto is, zodat de kantonrechter uitgaat van de juistheid van dit bedrag. Nu de verzekeringsarts van het UWV in zijn rapportage van 16 november 2015 heeft geoordeeld dat bij werknemer als gevolg van het arbeidsconflict sprake was van medische beperkingen die zijn aan te merken

als ziekte of gebrek in de zin van artikel 7:669 lid 1 en 3 aanhef en onder b BW, ziet de kantonrechter geen reden om te veronderstellen dat het UWV deze transitievergoeding niet zal compenseren. Het voorgaande betekent dat de vordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3076

Zaaknummer: 9068898 UC EXPL 21-1938

Rechters: P. Krepel

Advocaten: P.L. Wilke en W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:673 BW