

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is een onherstelbare uitzichtloze situatie ontstaan, nadat zij er –na twee jaar ziekte- onderling niet uit kwamen op welke wijze werknemer kon re-integreren.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2007 in dienst getreden bij T-Mobile. Werknemer had daarnaast een (fulltime) dienstverband bij Maandag Interim Professionals. Werknemer is op 3 april 2014 uitgevallen wegens ziekte bij Maandag. Na het einde van de op dat dienstverband betrekking hebbende wachttijd is met ingang van 31 maart 2016 een WIA-uitkering aan werknemer toegekend. Werknemer heeft zich bij T-Mobile op 3 juni 2015 ziek gemeld. Werknemer is sindsdien arbeidsongeschikt. T-Mobile heeft in het eerste ziektejaar honderd procent en in het tweede ziektejaar zeventig procent van het salaris doorbetaald. De op T-Mobile rustende verplichting om het loon door te betalen is op 30 mei 2017 geëindigd. Op 9 januari 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden, nadat onderhandelingen om tot een beëindiging te komen op niets waren uitgelopen. In dat gesprek is afgesproken dat T-Mobile het UWV zou verzoeken een ontslagvergunning voor werknemer te verlenen. T-Mobile heeft die aanvraag ingediend, maar het UWV heeft deze niet in behandeling genomen, omdat de door het UWV gevraagde informatie niet tijdig door T-Mobile was ingediend. Vervolgens is er gekeken naar re-integratiemogelijkheden. Tussen werknemer en de bedrijfsarts ontstond een verschil van inzicht over de hervatting van het werk. Tussen werknemer en T-Mobile heeft vervolgens mediation plaatsgevonden, maar partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werknemer heeft T-Mobile aansprakelijk gesteld voor geleden en nog te lijden (im)materiële schade. T-Mobile heeft aansprakelijkheid afgewezen. Door T-Mobile is een deskundigenoordeel gevraagd bij het UWV, die concludeerde dat niet kan worden gesteld dat de inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Werknemer heeft schadevergoeding gevorderd van T-Mobile wegens schending van de re-integratieverplichtingen. T-Mobile heeft ontbinding verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer komt tegen de beschikking op.

Oordeel

T-Mobile heeft aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd het feit dat werknemer enerzijds in juli 2018 een verzoek deed tot re-integratie maar anderzijds T-Mobile niet in staat stelde daarop adequaat te reageren, waardoor partijen in een uitzichtloze situatie belandden, die heeft geleid tot een definitieve vertrouwensbreuk en een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie. Anders dan werknemer betoogt, behoeft de kantonrechter (en behoeft het hof) dus niet de beoordelen of de re-integratieverplichtingen van T-Mobile in de periode 3

juni 2015 (datum ziekmelding) tot en met 2017 voldoende waren omdat de uitkomst van dat onderzoek niet relevant is voor de beslissing in deze zaak. Zelfs als T-Mobile tekortgeschoten is in haar re-integratie-inspanningen voor en in 2017, kan het feit dat, zoals T-Mobile aanvoert, werknemer nadien onvoldoende heeft meegewerkt om tot een oplossing van de ontstane impasse te komen, hebben geleid tot de door T-Mobile gestelde onherstelbare vertrouwensbreuk. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de verhoudingen tussen partijen ten tijde van de beschikking van de kantonrechter zodanig ernstig waren verstoord dat van T-Mobile niet langer gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uit de in het geding gebrachte stukken volgt dat partijen tot eind december 2017 er beiden van uit zijn gegaan dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen na ommekomst van een termijn van twee jaar na de ziekmelding door werknemer. De problemen tussen partijen zijn eerst ontstaan nadat zij in december 2017 geen overeenstemming konden bereiken over de voorwaarden waarop de arbeidsovereenkomst zou eindigen, maar ook tijdens de bespreking op 9 januari 2018 was een einde van de arbeidsovereenkomst nog voorzien. Voor wat betreft de billijke vergoeding oordeelt het hof dat T-Mobile haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst jegens werknemer, de re-integratie-inspanningen inbegrepen, mogelijk niet steeds correct heeft ingevuld, maar zeker niet grovelijk heeft verwaarloosd. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:1322

Zaaknummer: 200.284.266/01

Rechters: S.R. Mellema, A.M.A. Verscheure en M.V. Ulrici

Advocaten: U. Karatas en M.E.C.M. Paumen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671 BW