

RECHTSPRAAK

Verwijten die werknemer werkgeefster maakt, kunnen niet leiden tot het oordeel dat werkgeefster een ernstig verwijt valt te maken van de ziekte van werknemer nu zij niet behoefde te weten dat de hectische privésituatie van werknemer hem te veel werd.

Feiten

Medtronic heeft in Nederland meer dan 3.000 werknemers in dienst, verspreid over vijf vestigingen, waaronder een vestiging waar het European Operations Center van Medtronic is gevestigd. Het Taxteam van Medtronic voor de EMEA-regio (Europa, Midden-Oosten en Afrika) is aldaar werkzaam. De vicepresident International Tax stuurt het EMEA Taxteam aan. Werknemer is op 1 maart 2016 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Medtronic in het European Operations Center. Werknemer woonde voordat hij bij Medtronic in dienst trad samen met zijn echtgenote en drie kinderen in een ander land. Onderdeel van de met Medtronic gesloten arbeidsovereenkomst is een ‘relocation pakket’, bedoeld voor de verhuizing van werknemer en zijn gezin naar een andere woning. Werknemer heeft in de periode maart tot en met juni/juli 2016 verbleven in een hotel, in zijn huis en te Düsseldorf bij zijn moeder. Omstreeks juli 2016 zijn de echtgenote van werknemer en hun drie kinderen in een ander land gaan wonen. Vanaf september 2016 tot medio februari 2017 heeft binnen Medtronic een transitie plaatsgevonden naar het flexibel werken. Bij brief van 15 maart 2017 heeft de vicepresident werknemer schriftelijk gewaarschuwd. De vicepresident verwijt werknemer in deze brief dat hij te vaak afwezig is tijdens kantooruren en dat hij niet op het van een Senior Tax Manager te verwachten niveau functioneert. Bij e-mail van 7 april 2017 heeft werknemer aan de vicepresident gemeld dat zijn dochter wordt gepest op school. Kort daarna is zij gaan inwonen bij vrienden van werknemer en heeft zij onderwijs gevolgd aan een andere school. Nadien heeft werknemer gewerkt aan een Tax exposure rapport. Dit rapport heeft hij ‘zonder review’ doorgezonden. Werknemer is erop gewezen dat het rapport veel fouten bevat. Op 7 mei 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 31 mei 2017 forse fysieke en mentale beperkingen vastgesteld. Werknemer is daarna onafgebroken niet in staat geweest zijn werkzaamheden bij Medtronic te hervatten. Na verkregen toestemming van het UWV heeft Medtronic bij brief van 18 juni 2019 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 31 oktober 2019. Werknemer verzoekt vast te stellen dat de opzegging van Medtronic het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Medtronic en Medtronic te veroordelen tot betaling van een voorschot van € 119.000 op de billijke vergoeding. Medtronic verzoekt voor recht te verklaren dat zij niet ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld.

Oordeel

Werknemer maakt Medtronic vergaande verwijten over de wijze waarop zij hem behandeld heeft. Zelfs als die verwijten juist zijn (Medtronic betwist dat) en die gekwalificeerd dienen te worden als ernstig verwijtbaar, dan nog leidt dat niet zonder meer tot de conclusie dat werknemer als gevolg daarvan ziek geworden is. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij zijn stellingen onderbouwt met (bijvoorbeeld) rapporten van deskundigen, verklaringen van collega's, die een oorzakelijk verband zien/verklaren tussen de medische situatie waarin werknemer zich bevindt en de door hem gestelde bejegening door Medtronic en de vicepresident in het bijzonder. Enige onderbouwing ontbreekt namelijk. Reeds daarom is het verzoek van werknemer niet toewijsbaar. De kantonrechter is daarnaast (ten overvloede) van oordeel dat in het licht van het uitgebreid gemotiveerde verweer van Medtronic niet is komen vast te staan dat Medtronic ernstig verwijtbaar jegens werknemer gehandeld heeft. Het is duidelijk dat werknemer met zijn gezin privé een zeer hectische periode heeft doorgemaakt nadat hij de functie bij Medtronic aanvaardde. Medtronic was daarvan op de hoogte. Werknemer heeft er echter binnen Medtronic nooit melding van gemaakt dat deze situatie te veel van hem vergde. Medtronic heeft voorts verklaard dat zij werknemer uitdrukkelijk daarnaar gevraagd heeft en dat hij daarop reageerde met de mededeling dat er privé niets aan de hand was. In een dergelijke situatie kan Medtronic dan niet verweten worden dat zij te weinig rekening heeft gehouden met de moeilijke privésituatie waarin werknemer zich bevond. Daar komt nog bij dat (onbetwist) vaststaat dat als werknemer mede wegens privéomstandigheden om verlof vroeg, Medtronic dat steeds heeft toegestaan. Op grond van al deze overwegingen is de kantonrechter van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen door Medtronic jegens werknemer geen sprake is geweest. De verzochte verklaring voor recht van Medtronic wordt toegewezen. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:9306

Zaaknummer: 8244280 AZ VERZ 19-127

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: F.H.I. Hundscheid, I. Swennen en L.H.J. Somers

Wetsartikelen: 7:682 BW