

RECHTSPRAAK

Verstoorde verhouding tussen werkgever en medewerker klantenservice. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door re-integratieverplichtingen onvoldoende na te komen. € 5.000 in mindering op billijke vergoeding, omdat ook werkneemster verwijt kan worden gemaakt. Billijke vergoeding € 31.000.

Feiten

Werkneemster is op 7 juli 2014 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) RelyOn Nutec Netherlands B.V. (hierna: RON). Laatstelijk was zij werkzaam voor 32 uur per week tegen een brutomaandsalaris van € 2.715,65 exclusief emolumenten. Sinds 2015 is werkneemster werkzaam geweest in de functie manager Costumer Services. Eind januari 2019 heeft RON aan werkneemster bevestigd dat zij per 1 februari 2019 wordt aangesteld in de functie medewerker Costumer Services. Op 26 februari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft sinds april 2020 in een opbouwende reeks een paar uur per dag gewerkt. Vanaf februari 2021 is er een geschil ontstaan tussen partijen over hoe werkneemster haar werkzaamheden dient te verrichten. Eind februari 2021 heeft RON voorgesteld een mediationtraject op te starten en te spreken over de taken die werkneemster in het kader van de re-integratie verricht. Op 5 maart 2021 is een mediationtraject gestart en ook weer afgesloten. Werkneemster heeft zich per 30 maart 2021 weer volledig ziek gemeld. De kantonrechter te Rotterdam heeft bij beschikking van 22 juni 2021 (zie AR 2021-o886) de door RON verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. De conclusie dat na een mediationtraject dat slechts één dag heeft geduurd, sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie is naar het oordeel van de kantonrechter te voorbarig. Van RON mochten meer inspanningen worden verwacht. Vervolgens is op 6 oktober 2021 een tweede mediationtraject gestart. Dit traject is op 10 november 2021 geëindigd, zonder dat dit tot een normalisering van de arbeidsverhouding heeft geleid. De bedrijfsarts heeft werkneemster op 9 november 2021 arbeidsgeschikt geacht. RON verzoekt thans opnieuw de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de g-grond. Werkneemster stemt – omwille van haar gezondheid – in met de verzochte ontbinding, onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat aan haar de transitievergoeding en een billijke vergoeding worden toegekend.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende gebleken dat tussen partijen sprake is van

een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en ligt herplaatsing niet in de rede. Partijen zijn het er thans bovendien over eens dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet (meer) tot de mogelijkheden behoort. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW.

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Uit de overgelegde stukken volgt duidelijk het beeld van een re-integratietraject dat met de nodige horten en stoten is verlopen. De bedrijfsarts heeft reeds vanaf aanvang van de arbeidsongeschiktheid inadequate begeleiding aan werkneemster geboden, door haar psychische klachten niet te onderkennen. Deze omstandigheid lijkt ertoe te hebben geleid dat bij beide partijen een onjuist verwachtingspatroon en wederzijds onbegrip is ontstaan ten aanzien van wat zij van elkaar in het kader van de re-integratie mochten verwachten. Deze inadequate begeleiding van de bedrijfsarts kan aan RON worden toegerekend. Afgezien van het voorgaande is RON haar re-integratieverplichtingen onvoldoende nagekomen, onder meer door pas negen maanden na de ziekmelding een plan van aanpak op te stellen, geen eerstejaarsevaluatie te laten plaatsvinden, niet te kijken naar een mogelijk tweedespoortraject en door te verzuimen een deugdelijk en compleet re-integratieverslag in te dienen bij het UWV, waardoor aan RON een loonsanctie is opgelegd. Voorts is niet gebleken dat RON na het afgewezen ontbindingsverzoek op voortvarende wijze heeft getracht de relatie met werkneemster ten goede te keren en heeft zij al na vijf maanden een nieuw ontbindingsverzoek ingediend. Al met al levert dit ernstig verwijtbaar handelen op van RON.

Vergoedingen

De transitievergoeding van € 7.643,59 bruto wordt toegewezen. Kijkend naar de inkomensschade van werkneemster wordt de billijke vergoeding begroot op € 36.000. Omdat ook werkneemster een verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van de moeizaam verlopen re-integratie (met name gelegen in een te afwachtende houding) wordt een bedrag van € 5.000 in mindering gebracht op voornoemd bedrag, zodat een billijke vergoeding van € 31.000 bruto resteert en wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1451

Zaaknummer: 9130867

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: E.M.Y. Sorensen en J.M.P. Verkaart

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