

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst op e-grond, maar wel op g-grond. Werknemer lijkt geen blaam te treffen voor negatieve opstelling. Werkgever is ‘fobisch object’ voor werknemer en gelet op mislukte mediation en advies bedrijfsarts is niet te verwachten dat arbeidsverhouding nog verbetert.

Feiten

Werknemer is sinds 23 augustus 2000 in dienst van Tifa Lemele B.V. (hierna Tifa) en vervult de functie van hulp machinale houtbewerking/assistent-werkplaatstimmerman tegen een periodesalaris van € 2.057,01 bruto op basis van 40 uur per week. De cao Timmerindustrie is van toepassing. Bij werknemer wordt al in 2012 kanker geconstateerd. Vanaf eind augustus 2017 is werknemer langdurig arbeidsongeschikt. Omdat werknemer vanwege die arbeidsongeschiktheid op grond van de cao steeds minder salaris zou ontvangen, zijn partijen overeengekomen dat het verlies in salaris gecompenseerd zou worden door verrekening van het in de loop der tijd opgebouwde saldo aan verlof- en ATV-uren, zodat werknemer steeds 100% van zijn salaris zou ontvangen. Op aansporing van Tifa vraagt werknemer in juni 2019 een WIA-uitkering aan. Tifa houdt werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt, waartegen werknemer ageert. Eind november beslist het UWV dat er per einde wachttijd geen sprake is van beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek en de WIA-aanvraag wordt afgewezen. Overleg tussen partijen leidt ertoe dat werknemer alsnog per 28 augustus 2019 hersteld wordt gemeld. Een door Tifa over te leggen overzicht van onder andere gewerkte uren, verlofuren en opgenomen uren blijft een punt van discussie tussen partijen. Werknemer stuurt via een advocaat (zijn zus) een brief waarin hij Tifa beticht van het aansturen op een arbeidsconflict. Werknemer meldt zich in augustus 2020 weer ziek. De bedrijfsarts constateert dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en adviseert mediation. De mediation leidt niet tot een oplossing. Werknemer vraagt een deskundigenoordeel aan waarbij het UWV oordeelt dat werknemer op 30 november 2020 zijn werk niet kon doen. Er wordt begonnen met een tweedespoortraject. Tifa vraagt ook een deskundigenoordeel aan met als oordeel dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Werknemer krijgt in het kader van de re-integratie elders een baan aangeboden die hij weigert. Werknemer werkt vervolgens op grond van een detacheringsovereenkomst elders. Tifa verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsverhouding zonder toekenning van enige vergoeding. Werknemer verzoekt de betaling van de transitievergoeding, billijke vergoeding en achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Hoewel voorstelbaar is dat de opstelling van werknemer Tifa op enig moment tot wanhoop heeft gedreven, is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat van Tifa in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat werknemer voor zijn rechten is opgekomen, kan hem niet worden verweten, terwijl het de vraag is in hoeverre werknemer zelf enige blaam treft van de wijze waarop dit is gebeurd. De kantonrechter is wel van oordeel dat aan de arbeidsovereenkomst een einde dient te komen. De mediation tussen partijen is immers mislukt, waarna de door Tifa ingeschakelde bedrijfsarts op 1 december 2020 heeft vastgesteld dat een terugkeer naar werk bij Tifa geen reële optie is en heeft geadviseerd om te komen tot een beëindiging van het dienstverband. In de tussentijd heeft ook de door werknemer zelf ingeschakelde bedrijfsarts geconstateerd dat een terugkeer problematisch is, omdat Tifa voor werknemer “een fobisch object” is geworden. Gelet hierop en gelet op het feit dat partijen ook na 1 december 2020 niet nader tot elkaar zijn gekomen en hun verhouding verder op scherp is komen te staan, heeft de kantonrechter geen aanleiding om aan te nemen dat de arbeidsverhouding tussen partijen nog verbeterd kan worden. Herplaatsing ligt ook niet meer in de rede. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Tifa en dus ook geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. De vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig loon en het ter beschikking stellen van een verlofoverzicht door Tifa worden afgewezen omdat deze onvoldoende zijn onderbouwd dan wel onvoldoende gemotiveerd. Tifa wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding waarop een bedrag van € 3.550 aan transitiekosten in mindering mag worden gebracht.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:607

Zaaknummer: 9505334\ EJ VERZ 21-394

Rechters: F. Koster

Advocaten: L. Grosveld en L.H. Haarsma

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:670 BW en 7:673 BW