

RECHTSPRAAK

Twee gehuwde apothekers die beiden een billijke vergoeding verzoeken, vangen bot. Gedragingen van werkgever verdienen niet de schoonheidsprijs, maar zijn niet in overwegende mate de oorzaak van de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemers die heeft geleid tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemers zijn gehuwd en hebben van 1 juli 1988 tot 1 juli 1993 een apotheek geëxploiteerd in de vorm van een maatschap, die daarna is omgezet in een vennootschap, waarbij werknemers krachtens arbeidsovereenkomst in dienst zijn getreden. De apotheek werd geëxploiteerd vanuit het pand dat tevens het woonhuis van werknemers was (en ten tijde van de procedure nog steeds is). Daarnaast had de vennootschap een servicepunt in een ander pand. Vanaf 1 januari 2006 hebben werknemers de apotheek overgedragen aan een vennootschap die een groot aantal apotheken exploiteert. In 2010 heeft de vennootschap een aantal apotheken, waaronder de onderhavige, overgedragen. Die vennootschap heeft de apotheek op haar beurt op 1 maart 2017 weer overgedragen. Werknemers hebben met die partij onderhandeld over een beëindiging van de respectievelijke dienstverbanden. Die onderhandelingen hebben tot maart 2018 geduurd, zonder dat over de beëindiging van de dienstverbanden overeenstemming is bereikt. Bij schrijven van 12 maart 2018 zijn werknemers op non-actief gesteld. Op of omstreeks 13 maart 2018 is zonder voorafgaand overleg met werknemers, de toegang van de apotheek naar de woning van werknemers dichtgetimmerd. Op 14 maart 2018 hebben werknemers zich ziek gemeld. Per 1 oktober 2019 zijn de apotheek alsmede de werknemers wederom overgenomen. Nadat de wachttijd van twee jaar was verlopen in maart 2020, hebben werknemers een WIA-uitkering aangevraagd bij het UWV. Het UWV heeft daarop aan de huidige werkgever een loonsanctie opgelegd. Werkgever heeft vervolgens een andere organisatie ingeschakeld om de re-integratie in spoor 2 te begeleiden, waarna het UWV de loonsanctie ten aanzien van een van de werknemers per 16 november 2020 heeft opgeheven. Volgens de tweede werknemer is zijn loonsanctie pas per 16 februari 2021 opgeheven. Op 15 februari 2021 heeft werkgever bij het UWV een verzoek ingediend tot het verlenen van een ontslagvergunning ten aanzien van een van de twee werknemers, welke met ingang van 20 maart 2021 is verleend. Op 17 maart 2021 heeft werkgever bij het UWV een verzoek ingediend tot het verlenen van een ontslagvergunning van de andere werknemer, welke met ingang van 1 april 2021 is verleend. Werkgever heeft de transitievergoedingen betaald. Werknemers verzoeken beiden een billijke vergoeding en een jubileumuitkering. Werkgever heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Volgens de kantonrechter heeft werkgever niet

ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werkgever is niet gebleken. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend. In hoger beroep verzoeken werknemers onder meer om toekenning van de billijke vergoeding.

Oordeel

De apotheek heeft de onderhandelingen afgebroken. Het niet bereiken van algehele overeenstemming na een periode van ongeveer acht maanden onderhandelen heeft de verhoudingen tussen partijen volgens het hof ernstig verstoord. Volgens het hof bestond er geen enkele grond om de werknemers op non-actief te stellen met een contactverbod. Daarvan kan de apotheek in haar hoedanigheid van werkgever een ernstig verwijt worden gemaakt. De apotheek heeft bovendien de toegangsdeuren dichtgetimmerd zonder dat zij hierover overleg heeft gevoerd met de werknemers als eigenaren en bewoners van het pand. Dat de apotheek jegens de werknemers ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, betekent nog niet dat de apotheek daarmee een ernstig verwijt kan worden gemaakt van de uiteindelijke opzegging van het dienstverband na langdurige arbeidsongeschiktheid. Niet kan worden vastgesteld dat de lange duur van de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate zijn oorzaak vond in het verwijt van de apotheek. De werknemers kunnen geen aanspraak maken op een billijke vergoeding omdat hun werkgever hen ten onrechte op non-actief heeft gezet met een contactverbod. Deze ernstig verwijtbare handelswijze is niet in overwegende mate de oorzaak geweest van de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemers die heeft geleid tot de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Ook ziet het hof het niet of te laat nakomen van de re-integratieverplichtingen niet als een aan de werkgever te maken ernstig verwijt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3383

Zaaknummer: 200.307.528_01 en 200.307.529_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: M.J. van Weersch, J.C.E. Savelsbergh en R.J. Voorink

Wetsartikelen: 7:641 BW, 843a Rv, 7:682 lid 1 onder c BW en 6:119 BW