

RECHTSPRAAK

Verzoek arbeidsongeschikte werkneemster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster gedurende re-integratie.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 augustus 2015 in dienst bij Ordentall B.V. (hierna: Ordentall) in de functie van kliniekmanager. Op 17 juni 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld bij Ordentall. In verband met de uitval door ziekte heeft Ordentall de bedrijfsarts ingeschakeld. Ordentall heeft geprobeerd werkneemster te re-integreren in het arbeidsproces. Bij beslissing van 17 mei 2021 heeft het UWV aan Ordentall laten weten dat zij niet voldoende heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. Ordentall is te kennen gegeven dat zij om die reden het loon van werkneemster moet doorbetalen tot 14 juni 2022. Bij beslissing van 29 september 2021 heeft het UWV aan Ordentall laten weten dat zij inmiddels wel genoeg heeft gedaan om werkneemster te re-integreren en dat de periode waarin Ordentall haar loon moet betalen wordt verkort tot en met 12 oktober 2021. Vanaf 13 oktober 2021 betaalt Ordentall geen loon meer aan werkneemster. Aan werkneemster is een arbeidsongeschiktheidsuitkering toegekend vanaf 13 oktober 2021. Op 15 november 2021 heeft Ordentall ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een conceptvaststellingsovereenkomst aan werkneemster doen toekomen, waarin haar aanspraak op de transitievergoeding is opgenomen. Werkneemster heeft daarmee niet ingestemd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden met primair toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding en subsidiair voor zover het gestelde onvoldoende is om een billijke vergoeding toe te kennen of het gedrag van Ordentall niet als ernstig verwijtbaar wordt aangemerkt een vergoeding van € 97.963,63 of een door de kantonrechter vast te stellen bedrag, op grond van artikel 7:611 BW juncto artikel 7:686 BW. Aan de verzoeken legt werkneemster ten grondslag dat Ordentall zich tegenover haar ernstig verwijtbaar heeft gedragen, enerzijds door niet althans niet goed te reageren op signalen van overbelasting leidend tot haar uitval door ziekte en anderzijds door aan haar re-integratie niet goed invulling te geven. Zo heeft Ordentall geen veilige werkomgeving geboden en is zij haar zorgplicht als werkgever niet nagekomen. Daarom verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster stelt verder dat zij als gevolg van de situatie schade heeft geleden, zowel lichamelijk en geestelijk (letsel) als financieel.

Oordeel

De door werkneemster aangehaalde omstandigheden, waarop zij baseert dat Ordentall ernstig

verwijtbaar en in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld, leiden in de opvatting van de kantonrechter echter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ordentall wordt gevolgd in haar standpunt dat ontbinding achterwege moet blijven omdat haar geen althans onvoldoende verwijt treft. In dit verband is van betekenis dat Ordentall al medio november 2021 aan werkneemster een voorstel heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, met betaling van de transitievergoeding. Ondanks haar arbeidsongeschiktheid en zonder zicht op herstel binnen afzienbare tijd, waardoor het dienstverband betekenis heeft verloren, heeft werkneemster het voorstel van haar werkgever afgewezen. Nadien is er nog gelegenheid geweest om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, maar zover is het niet gekomen. Aan wat partijen naar voor hebben gebracht kan de kantonrechter niet de conclusie verbinden dat Ordentall zo verwijtbaar heeft gehandeld dat de arbeidsovereenkomst om die reden billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd moet eindigen. Wel staat vast dat Ordentall op het punt van de re-integratie steken heeft laten vallen, en daarom heeft het UWV de loondoorbetalingsverplichting van Ordentall ook met een viertal maanden verlengd. Deze tekortkoming betekent echter niet zonder meer dat de arbeidsovereenkomst om die reden zou moeten worden ontbonden. Omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt, is er geen grond aanwezig om een billijke vergoeding toe te kennen, wat voornamelijk de inzet is van het verzoek van werkneemster. Dat werkneemster bij opzegging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking komt voor de transitievergoeding staat naar het oordeel van de kantonrechter niet ter discussie. Voor zover werkneemster artikel 7:611 BW als zelfstandige juridische grondslag aan haar aanspraak op een vergoeding ten grondslag heeft gelegd overweegt de kantonrechter het volgende. Van strijd met artikel 7:611 BW kan sprake zijn wanneer een werkgever maatregelen achterwege laat terwijl het duidelijk is dat die met het oog op de belangen van de werknemer genomen hadden moet worden. Uit de stellingen van werkneemster kan onvoldoende worden afgeleid dat hiervan in dit geval sprake is. Hierbij komt dat uit de stellingen van werkneemster evenmin kan worden geconcludeerd dat het aan Ordentall verweten handelen of nalaten heeft geleid tot het door werkneemster becijferde (schade)bedrag van € 97.963,63. Daarvoor zou minst genomen inzicht nodig zijn in de klachten, de precieze oorzaken daarvan en de verwachtingen op kortere en langere termijn. Dit betekent dat ook het verzoek tot vergoeding van € 97.963,63 wegens strijd met artikel 7:611 BW niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:12133

Zaaknummer: KTN-10044942_24102022

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: D.J. de Vos en D.P.M.G. van den Boom

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671c BW