

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van transitievergoeding (€ 30.795,41 bruto) en billijke vergoeding (€ 25.000). Werkgeefster heeft re-integratieverplichtingen grovelijk veronachtzaamd door adviezen van diverse professionals niet op te volgen.

Feiten

Werkneemster is in 2001 in dienst getreden van werkgeefster en vervulde laatstelijk de functie van mentor AMV tegen een brutobasisloon van € 3.102,85 bruto, onregelmatigheidstoeslag van € 327,52 bruto, meerwerkvergoeding ad € 223,56 bruto, 8% vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering van 8,3% over het basisloon. In juli 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld, waarna diverse professionals (bedrijfsartsen, verzekeringsarts en arbeidsdeskundigen) op verschillende momenten hebben geadviseerd om – met opbouw en eventueel aanpassingen – werkneemster te laten terugkeren in haar eigen werkzaamheden. In juli 2020 legt het UWV werkgeefster een loonsanctie op, omdat haar re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn. Werkneemster verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een schadevergoeding. Werkneemster stelt in het kader van de schadevergoeding dat zij vanaf september 2019-augustus 2020 de bedongen arbeid na urenopbouw had kunnen verrichten tegen een beloning van 85% en later 100%, maar dat zij ten onrechte niet werd toegelaten tot de bedongen arbeid waardoor zij slechts 70% heeft ontvangen.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst van werkneemster onder toekenning van de transitievergoeding alsmede een billijke vergoeding en overweegt daartoe als volgt. Na de ziekmelding van werkneemster hebben diverse professionals geadviseerd tot terugkeer van werkneemster in haar eigen functie. Desondanks heeft werkgeefster niet of nauwelijks uitvoering gegeven aan de re-integratie van werkneemster in haar eigen functie. Dat werkneemster in 2019 heeft gezegd dat zij niet terug wilde keren op haar afdeling, maakt dit niet anders. Er is immers niet gebleken dat werkgeefster heeft onderzocht of dat ook daadwerkelijk de wens van werkneemster was terwijl dit wel op haar weg had gelegen, zeker nu werkneemster later op deze uitspraak is teruggekomen. Werkgeefster heeft bovendien geen acht geslagen op de vaste volgorde van de re-integratieverplichtingen. Al met al brengt dit naar oordeel van de kantonrechter mee dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen grovelijk heeft veronachtzaamd en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Werkneemster heeft derhalve recht op een transitievergoeding van € 30.795,41 bruto en een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding is meegewogen de opleiding, de leeftijd, het arbeidsverleden en de mogelijkheden en beperkingen van werkneemster. Ook is belang gehecht aan het verloop van de arbeidsverhouding, de arbeidsmarkt, de te verwachten pensioenschade, de aan werkneemster toekomende transitievergoeding, de mate van verwijtbaarheid, de fictieve resterende duur van de arbeidsovereenkomst en de inkomensschade van werkneemster. De vordering tot schadevergoeding wordt tot slot afgewezen. Werkneemster heeft in de gestelde periode niet gewerkt en onzeker is of zij die gehele periode had kunnen werken. Bovendien had zij werkgeefster in gebreke moeten stellen als zij aanspraak had willen maken op schadevergoeding wegens misgelopen loon.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:4749

Zaaknummer: 10239219 \ AZ VERZ 22-91

Rechters: A. Zander

Advocaten: M.R.A. Rutten en M.C.B. van der Velden

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW