

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt billijke vergoeding omdat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de (ex-)werkgeefster.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2001 in dienst getreden bij Tate & Lyle Netherlands B.V. (hierna: Tate & Lyle) en vervulde de functie van storingsmonteur voor 33,6 uur per week. Op 13 november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld waarna een re-integratietraject is gestart. Het UWV heeft op 25 augustus 2021 op verzoek van Tate & Lyle de loondoorbetalingsverplichting verlengd tot 1 februari 2022. De bedrijfsarts heeft op 1 november 2021 een actueel oordeel opgesteld dat duurzaam herstel wel tot de mogelijkheden behoort, maar dat daarvoor nog gedurende drie maanden een pas op de plaats moet worden gemaakt. Het UWV heeft op 12 januari 2022 in het kader van een WIA-aanvraag een arbeidsdeskundig rapport opgesteld. Daarin staat dat Tate & Lyle de re-integratie verkeerd heeft aangepakt, omdat de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer niet langer medische beperkingen voor arbeid heeft en hij dus weer geschikt lijkt voor zijn eigen werk. Volgens de arbeidsdeskundige benut werknemer ten onrechte niet zijn volledige verdiencapaciteit, omdat daarvoor wegens het ontbreken van een medische reden geen deugdelijke grond is. Gevolg is dat het UWV een loonsanctie heeft opgelegd voor de periode van één jaar. Op 17 januari 2022 hebben partijen elkaar gesproken over de loonsanctie van het UWV. De bedrijfsarts heeft op 24 januari 2022 geadviseerd om in drie maanden ‘tijdcontingent’ op te bouwen in eigen werkzaamheden. Werknemer heeft zich op 25 januari 2022 ziek gemeld. Op 27 januari 2022 heeft Tate & Lyle een loonstop opgelegd, waartegen werknemer bezwaar heeft aangetekend met het verzoek hem opnieuw door de bedrijfsarts te laten beoordelen. De bedrijfsarts heeft op 15 februari 2022 de beperkingen van werknemer opnieuw beoordeeld en geadviseerd om twee à drie uur per dag aangepaste werkzaamheden te gaan verrichten. Tevens heeft werknemer op 1 maart 2022 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Het UWV heeft in een deskundigenoordeel van 21 maart 2022 geconcludeerd dat werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie, omdat hij sinds 24 januari 2022 als volledig arbeidsongeschikt is aan te merken. Naar aanleiding van het deskundigenoordeel van het UWV heeft Tate & Lyle het loon vanaf 27 januari 2022 alsnog betaald. Het UWV heeft in een besluit van 7 april 2022, na een verzoek van Tate & Lyle, beslist dat de opgelegde loonsanctie wordt bekort en dat de loondoorbetalingsverplichting is geëindigd op 1 februari 2022. Met een besluit van 7 april 2022 heeft het UWV een WIA-uitkering toegekend met ingang van 1 februari 2022. Het UWV heeft op 16 juni 2022 aan Tate & Lyle toestemming gegeven voor opzegging, waarna de

arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2022 is opgezegd. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter kan in dit geval niet worden geconcludeerd dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Tate & Lyle. Vast staat dat de re-integratie goed verliep en partijen daarover geen geschil hadden, tot het moment van het opleggen van de loonsanctie door het UWV op 13 januari 2022. Verder staat vast dat Tate & Lyle de adviezen en aanwijzingen van de bedrijfsarts en het UWV steeds heeft opgevolgd. Tate & Lyle heeft telkens in overeenstemming gehandeld met het advies van de bedrijfsarts over de werkhervatting en de opbouw van uren. En Tate & Lyle heeft ook de adviezen van het UWV gevolgd, met name in het kader van de loonsanctie van 13 januari 2022. Tate & Lyle is geen arts of arbeidsdeskundige. In het kader van de re-integratie moet Tate & Lyle als werkgeefster daarom in beginsel afgaan op de adviezen en oordelen van de bedrijfsarts en het UWV. Ook ziet de kantonrechter geen grond om te oordelen dat de bedrijfsarts (ernstige) fouten heeft gemaakt. Werknemer stelt dat Tate & Lyle ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat zij een loonstop heeft opgelegd zonder dat er een deskundigenoordeel van het UWV voorhanden was, terwijl dat wel was vereist volgens de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst. De kantonrechter volgt werkgever hierin niet. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Ook het verzoek om Tate & Lyle te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens schending van goed werkgeverschap moet worden afgewezen. Werknemer baseert zijn verzoek op dezelfde feiten en omstandigheden als zijn verzoek om een billijke vergoeding. De wettelijke regeling van de billijke vergoeding is echter een exclusieve regeling. Er kan alleen reden zijn voor toekenning van die vergoeding als de grond voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van een werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6489

Zaaknummer: 10217660 \ AO VERZ 22-29

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.J. Boskma, S. Mosk, N. Adnani en L. Smit

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 BW; 25 lid 9 WIA