

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend. Onvoldoende onderbouwd welke re-integratieverplichtingen zijn geschonden. Ernstig verwijtbaar handelen ook niet automatisch aangenomen na toekenning loonsanctie door het UWV.

Feiten

Werknemer is op 16 juli 2007 als chauffeur in dienst getreden bij Nijssen Fourages B.V. (hierna: Nijssen), laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 3.102,84. Per 11 februari 2019 is werknemer arbeidsongeschikt en de wachttijd van 104 weken verstrijkt op 7 februari 2021. Op 29 januari 2021 beslist het UWV dat Nijssen onvoldoende aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan, zodat een loonsanctie wordt opgelegd en de wachttijd wordt verlengd tot 7 februari 2022. Nijssen maakt bezwaar tegen de loonsanctie en verzoekt om inkorting van de periode van de loonsanctie. Het verzoek tot inkorting wordt afgewezen en het bezwaar tegen de loonsanctie wordt ongegrond verklaard. Het UWV verleent in december 2022, na verzoek van Nijssen, toestemming de arbeidsovereenkomst van werknemer op te zeggen, waarna Nijssen de arbeidsovereenkomst van werknemer opzegt tegen 8 februari 2023. Werknemer vraagt op 21 februari 2023 om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Nijssen laat op haar beurt weten werknemer een vergoeding te betalen wegens het in acht nemen van een te korte opzegtermijn en de transitievergoeding aan te passen. Er is geen billijke vergoeding verschuldigd, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Werknemer verzoekt onder meer de toekenning van de billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ernstig verwijt kan aan een werkgever worden gemaakt indien de op de werkgever rustende re-integratieverplichtingen ernstig zijn veronachtzaamd. Voor de toekenning van een billijke vergoeding op deze grond geldt een hoge drempel en bestaat alleen aanleiding in uitzonderlijke gevallen. Volgens werknemer heeft Nijssen zijn ziekte veroorzaakt en bewust laten voortduren door hem stelselmatig veel uren te laten werken en werknemer onder druk te zetten om nog meer te werken. Voorgaande stelling heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Uit de overgelegde Sociaal Medische Beoordeling blijkt niet dat werknemer is uitgevallen door bepaalde arbeidsomstandigheden, zoals werkdruk of dat Nijssen een aandeel heeft gehad in het voortduren van het opgenomen arbeidsconflict. Daarnaast heeft werknemer na zijn ziekmelding nooit bij Nijssen geklaagd over werkdruk. Voorts heeft Nijssen volgens werknemer ook niet aan haar re-

integratieverplichtingen voldaan. Werknemer laat echter na concreet te onderbouwen welke re-integratieverplichtingen zijn geschonden, waarom dit ernstig verwijtbaar is en waarom de opzegging van de arbeidsovereenkomst daarvan het gevolg is. Dat het ernstig verwijtbaar handelen van Nijssen blijkt uit de opgelegde loonsanctie, wordt niet gevolgd. De loonsanctie is nog niet onherroepelijk en zonder bijkomende omstandigheden zijn de loonsanctie en het hieraan ten grondslag liggende verwijtbaar handelen onvoldoende om de hoge lat van artikel 7:682 lid 1 sub c BW te halen. Hiervoor is vereist dat de werkgever ten aanzien van de re-integratie ernstig verwijtbaar handelt of nalaat, wat resulteert in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Nijssen blijkt ook niet uit de onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Hoewel de re-integratieverplichtingen voortduren tot het einde van het dienstverband, dient werknemer wel aannemelijk te maken welke re-integratiekansen door de onregelmatige opzegging zijn gemist. Gelet op voorgaande is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van Nijssen en wordt werknemer geen billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:7819

Zaaknummer: 10438203 AO VERZ 23-36

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: J. Dikker en S. Halouchi

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:682 BW