

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de i-grond van frequent verzuimende werknemer met moeizaam re-integratietraject, waar ook mediation is ingezet. Toekenning van een aanvullende vergoeding van € 2.500.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 mei 2017 in dienst bij Koole Tankstorage Pernis B.V. (hierna: werkgeefster) als operator. Werknemer is in de periode vanaf zijn indiensttreding in mei 2017 tot en met 2020 veelvuldig ziek geweest. Op 1 februari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer over zijn frequent ziekteverzuim. Op 2 februari 2021 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld en daarna is hij langdurig uitgevallen. Er is onder meer mediation geadviseerd. Op 4 februari 2022 heeft Arbo Unie een arbeidsdeskundig rapport uitgebracht. In de rapportage is onder meer iets opgenomen over het verloop van de mediation en het advies om een tweesporenbeleid in te zetten, waarbij naast opbouw in uren en taken in de eigen functie tevens wordt gestart met activiteiten in spoor 2. Op 23 maart 2022 heeft een intake plaatsgevonden bij het bureau voor de re-integratie in het tweede spoor. Op 6 april 2022 is een plan van aanpak opgesteld. Op 23 mei 2022 is de mediation afgesloten en afgesproken dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. De jobcoach meldt op 6 juli 2022 via een voortgangsrapportage aan werkgeefster dat werknemer meerdere malen de afspraak kort van tevoren heeft afgezegd en niet de afspraken over de toegezegde opdrachten nakomt. Werknemer meldt zich bij werkgeefster in de periode van 25 juli 2022 tot en met 31 augustus 2022 meerdere malen af voor zijn dienst. Op 12 oktober 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld en was hij drie weken afwezig. Vanaf 28 november 2022 is werknemer vijf dagen afwezig geweest wegens ziekte. Op 8 december 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Tijdens dat gesprek is aangegeven dat werkgeefster door middel van een vaststellingsovereenkomst het dienstverband met de werknemer wil beëindigen. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 3 januari 2023 heeft het re-integratiebureau in overleg met werkgeefster de begeleiding in het tweede spoor beëindigd. Van 17 januari 2023 tot 24 januari 2023 en van 20 februari 2023 tot 23 februari 2023 is werknemer ziek geweest. Op 13 maart 2023 meldt werknemer zich ook ziek bij werkgeefster. Op 3 april 2023 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden met werknemer in het bijzijn van de beide gemachtigden. Bij e-mail van 19 april 2023 heeft de gemachtigde van werknemer opnieuw het voorstel van de werkgeefster afgewezen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**E-grond*

Al met al is de kantonrechter van oordeel dat werknemer weliswaar op een aantal punten steken heeft laten vallen, zoals bij de re-integratie-inspanningen, maar de gedragingen zijn tezamen onvoldoende ernstig om te kunnen kwalificeren als zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat dit kwalificeert als een voldragen e-grond.

G-grond

Al met al is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft geprobeerd om de verstoorde verhoudingen met de werknemer te herstellen. Daardoor is geen sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat dit kwalificeert als voldragen g-grond.

I-grond

De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van werkgeefster op de i-grond slaagt. Hoewel bij de beide ontslaggronden de nodige kanttekeningen te plaatsen zijn en deze gronden afzonderlijk gezien niet 'vol' zijn en daarom niet op die afzonderlijke gronden de ontbinding kan worden toegewezen, is de combinatie van gronden wel zodanig dat dit een redelijke grond voor ontbinding in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub i BW oplevert. De kantonrechter verwijst verder naar wat er is overwogen bij de beoordeling bij de afzonderlijke ontslaggronden. De transitievergoeding zal worden toegewezen zoals verzocht. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat een aanvullende vergoeding op zijn plaats is bij ontbinding op de i-grond. De kantonrechter ziet aanleiding om een vergoeding van € 2.500 bruto toe te kennen. Reden voor die vergoeding is gelegen in de omstandigheden die de kantonrechter hiervoor heeft benoemd bij de beoordeling van de verschillende ontslaggronden en met name de omstandigheid dat werkgeefster onvoldoende tijdig met werknemer heeft gecommuniceerd over de gedragingen die werkgeefster heeft gekwalificeerd als verwijtbaar handelen en heeft nagelaten zich voldoende in te spannen om te proberen de verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn team op te lossen. Daartegenover staat dat werkgeefster gedurende het relatief korte dienstverband van de werknemer vanwege diens ziekteverzuim langere tijd het loon heeft betaald zonder dat daar werkzaamheden tegenover stonden en er daarnaast kosten zijn gemaakt door werkgeefster in verband met mediation en het tweede spoortraject.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8688

Zaaknummer: 10503222 VZ VERZ 23-5668

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: D. Schuurman en J. de Jong

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW