

RECHTSPRAAK

Ontbinding van arbeidsovereenkomst van zieke werknemer op de g-grond wegens verslechterde arbeidsverhouding en wantrouwen bij werknemer na boventalligverklaring.*Feiten*

Werknemer is sinds 16 augustus 1980 in dienst bij Chemours Netherlands B.V. (hierna: Chemours). In het kader van een reorganisatie heeft Chemours werknemer in mei 2021 boventallig verklaard. Om die reden heeft Chemours twee keer toestemming voor ontslag aangevraagd bij het UWV, welke toestemming beide keren (in oktober 2022 en maart 2023) is afgewezen wegens onvoldoende inspanning van Chemours om werknemer te herplaatsen. Werknemer heeft zich op 19 april 2023 ziek gemeld wegens (ernstige) werkgerelateerde spanningen. Chemours verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat de functie van werknemer in 2021 is vervallen en er geen andere, passende functie voor hem voorhanden is. Verder is Chemours het niet eens met de beslissing van het UWV dat zij zich onvoldoende heeft ingespannen voor de herplaatsing van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024 en veroordeelt Chemours om aan werknemer een transitievergoeding van € 89.000 bruto vermeerderd met de wettelijke rente te betalen. De kantonrechter gaat in de beoordeling onder andere in op het opzegverbod, de redelijke grond voor ontbinding en de transitievergoeding en billijke vergoeding.

Opzegverbod

Nu werknemer door ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, is het opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1 BW van toepassing. De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod niet aan een ontbinding in de weg staat, omdat de feiten die Chemours aanvoert voor de ontbinding geen verband houden met de ziekmelding. Volgens de kantonrechter zien die feiten namelijk niet op de ziekmelding nu het vooral feiten betreft die zich voor de ziekmelding hebben voorgedaan.

Redelijke grond voor ontbinding

De kantonrechter is verder van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, zijnde de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Die g-grond bestaat er volgens de kantonrechter uit dat sinds de boventalligverklaring in 2021, ondanks mediation, de

verhouding tussen partijen geleidelijk steeds verder is verslechterd en het wantrouwen bij werknemer is vergroot. Ook is de interactie tussen partijen in de zoektocht naar herplaatsingsmogelijkheden steeds moeizamer gaan lopen, waarbij geen verwijt kan worden gemaakt aan een van partijen. De arbeidsovereenkomst wordt door de kantonrechter per 1 januari 2024 ontbonden met inachtneming van de tussen partijen geldende opzegtermijn.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Partijen verschillen niet van mening over de verschuldigdheid en de hoogte van de transitievergoeding (€ 89.000 bruto). Daarom wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding zoals verzocht. Aan werknemer wordt echter geen billijke vergoeding toegekend, omdat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12627

Zaaknummer: 10517211 HA VERZ 23-37

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: B. Leeuwestein en R.D. Ramnath

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:673 BW