

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft zieke werknemer niet onregelmatig ontslagen door per e-mail aan werknemer mede te delen dat het UWV een ontslagvergunning heeft verleend. Het verzoek van werknemer tot toekenning van de billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Op 1 december 2017 is werknemer als verzorgende niveau 3 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Stichting KennemerHart (hierna: KennemerHart). Werknemer wordt ingezet op een van de woonzorgcentra van KennemerHart. Op 12 oktober, 19 oktober en 4 december 2020 heeft werknemer per e-mail aandacht gevraagd voor de - door de coronapandemie - oplopende werkdruk tijdens de nachtdienst. Op 25 december 2020 is werknemer arbeidsongeschikt uitgevallen. Sinds 23 december 2022 ontvangt werknemer wegens het verstrijken van de loondoorbetalingsverplichting een WIA-uitkering. Op 23 mei 2023 heeft KennemerHart een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd, die het UWV op 31 juli 2023 heeft verleend. Tot en met 28 augustus 2023 had KennemerHart de tijd om het dienstverband met werknemer op te zeggen. Op 19 september 2023 heeft de HR-adviseur van KennemerHart werknemer per e-mail bericht dat het UWV de ontslagvergunning heeft afgegeven en dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Bij e-mail van 20 september 2023 heeft de HR-adviseur aan werknemer laten weten dat de termijn is overschreven wegens de drukte in de zomervakantie en dat er een nieuwe ontslagaanvraag bij het UWV wordt ingediend. Op 16 oktober 2023 heeft het UWV de nieuwe ontslagvergunning verleend. KennemerHart heeft op 19 oktober 2023 per aangetekende brief de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd tegen 1 januari 2024. Daarna is ook de transitievergoeding uitbetaald aan werknemer. Werknemer stelt zich echter op het standpunt dat zijn dienstverband reeds door de e-mail van 19 september 2023 is opgezegd. Volgens werknemer is dit in strijd met artikel 7:671 BW. Hij verzoekt de kantonrechter dan ook KennemerHart te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:672 lid 11 BW en billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 onder a BW, vermeerderd met de wettelijke rente. Tot slot meent werknemer dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van KennemerHart in de zin van artikel 7:682 lid 1 onder c BW, omdat zijn gezondheidsklachten zijn veroorzaakt door zijn werkzaamheden in 2019 en 2020. KennemerHart verzoekt de kantonrechter voorwaardelijk, indien wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst per 19 september 2023 is geëindigd, werknemer te veroordelen tot terugbetaling van het in dat geval aan hem te veel betaalde bedrag aan transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag is niet onregelmatig gegeven. Door de verleende toestemming van het UWV was voor werknemer duidelijk dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd, hij wist alleen nog niet per wanneer. Dit laatste werd met de e-mail van 19 september 2023 ook niet duidelijk. Voor zover werknemer die e-mail als opzegging heeft opgevat, heeft KennemerHart werknemer hierover een dag later duidelijkheid gegeven. Daar komt bij dat werknemer door de fout van KennemerHart recht had op een hogere transitievergoeding. De kantonrechter wijst de verzoeken om toekenning van de billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 onder a BW en de gefixeerde schadevergoeding af. Verder oordeelt de kantonrechter dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van KennemerHart. Alhoewel uit de stukken van de bedrijfsarts, psycholoog, psychotherapeute en verzekeringsgeneeskundige blijkt dat de werkomstandigheden (mede) aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van werknemer ten grondslag liggen, betekent dit niet zonder meer dat KennemerHart daarvan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Daarvan is alleen sprake als KennemerHart onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsongeschiktheid van werknemer te voorkomen. Dit is niet aan de orde. KennemerHart heeft de verwijten van werknemer gemotiveerd weersproken. Daarnaast is het een feit van algemene bekendheid dat in 2020 sprake was van een crisissituatie. KennemerHart heeft er volgens de kantonrechter alles aan gedaan om deze situatie zo dragelijk mogelijk te maken. Ook is volgens de kantonrechter niet gebleken dat structureel sprake was van onderbezetting in 2019. Hoewel er in 2019 een aantal incidenten met bewoners heeft plaatsgevonden die grote impact op werknemer hebben gemaakt, kan dit niet aan KennemerHart als werkgever ernstig worden verweten. Ook onverwachts (ziekte)verzuim van personeel kan KennemerHart niet worden aangerekend. Nu is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd per 1 januari 2024, komt de kantonrechter niet toe aan het voorwaardelijke tegenverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1332

Zaaknummer: 10800545 \ AO VERZ 23-146

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M. van der Chijs, mr. M.J. Heeren, P.R. Bartens en H.C. Tonino

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:682 BW, 7:673 BW, 7:672 BW, 7:669 BW, 7:671 BW en 7:671a BW