

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke vergoeding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 5 maart 2007 bij (een rechtsvoorganger van) Arriva Multimodaal B.V. in dienst getreden in de functie van buschauffeur. Op 26 juli 2021 is werknemer uitgevallen voor zijn werkzaamheden als buschauffeur. Vervolgens is een re-integratietraject gestart, waarbij zowel het eerste- als het tweedespoortraject is doorlopen. Aan werknemer is per 24 juli 2023 een WIA-uitkering toegekend. Op 9 augustus 2023 heeft Arriva toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen opzeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij beschikking van 18 augustus 2023 heeft het UWV de toestemming geweigerd vanwege het bestaan van een opzegverbod: werknemer is lid van de ondernemingsraad. Arriva verzoekt de tussen haar en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (artikel 7:671b lid 1 onder b jo. artikel 7:669 lid 3 onder b BW). Werknemer berust in de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een transitievergoeding. Bij wege van tegenverzoek verzoekt werknemer om Arriva te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Oordeel

Nu werknemer berust in de verzochte ontbinding is het opzegverbod niet van toepassing. De kantonrechter stelt vast dat Arriva heeft aangetoond dat aan de eisen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de b-grond is voldaan. Werknemer heeft berust in de verzochte ontbinding en bovendien geen feiten of omstandigheden naar voren gebracht die tot een ander oordeel zouden moeten leiden. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter het verzoek van Arriva zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 mei 2024. Voorts heeft werknemer recht op de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Werknemer stelt zich op het standpunt dat Arriva niet aan haar zorgverplichtingen jegens hem heeft voldaan. Arriva heeft, ondanks de klachten van werknemer hierover, zijn werkrooster onvoldoende aangepast en zich zijn positie onvoldoende aangetrokken. Als gevolg hiervan is werknemer volledig uitgevallen en heeft hij niet kunnen doorwerken tot zijn pensioengerechtigde leeftijd. Arriva voert gemotiveerd verweer tegen de gemaakte verwijten.

Ingeval de arbeidsongeschiktheid die heeft geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van een psychische “ziekte” – de kantonrechter verstaat daaronder ook een burn-out – rust op de werknemer een relatief zware bewijslast. Dat heeft te maken met de mogelijkheid van multicausaliteit. De kantonrechter stelt dat – zoals zo vaak bij psychische ziektes – er meerdere oorzaken zijn die de problematiek bij werknemer veroorzaken. Maar voldoende duidelijk is ook dat de ervaren werkdruk daar een heel belangrijke van is. En dat laatste is weer zeer begrijpelijk vanuit de heersende werkdruk. Alles afwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat Arriva het bedrijfsbelang, meer in het bijzonder het vullen van de roosters, voor alles heeft gezet, inclusief de gezondheid van werknemer. En dat acht de kantonrechter in ernstige mate verwijtbaar. Daarmee is voldaan aan het vereiste om een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen.

Hoogte billijke vergoeding

Voor de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee de loonschade, pensioenschade en een prikkel om de volgende keer zorgvuldiger te kijken naar de gerechtvaardigde belangen van werknemers zoals werknemer, tezamen neerkomend op € 84.350.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1283

Zaaknummer: 10760502

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.F. Hilberdink en I.C.M. van de Kerkhof-de Boer

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW, 7:671b lid 1 sub b BW en 7:66g lid 3 sub b BW