

RECHTSPRAAK

Werknemer is vanaf de eerste werkdag ziek en is niet in staat gesteld om volledig te re-integreren op het werk. Daarom heeft werknemer recht op een billijke vergoeding van 250.000 euro.

Feiten

Werknemer is op 16 september 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Steenland Chocolate B.V. (hierna: Steenland) in de functie van productiemanager. Werknemer is langdurig afwezig geweest door ziekte (long COVID) vanaf zijn eerste werkdag, wat heeft geresulteerd in een afwezigheid van meer dan 16 maanden in de periode 1 augustus 2022 tot 1 december 2023. In de periode van 2019 tot en met november 2023 is hem in totaal € 513.996,31 salaris betaald, zonder dat daar een prestatie tegenover heeft gestaan. Steenland verzoekt ontbinding van arbeidsovereenkomst vanwege frequent ziekteverzuim, onvoldoende functioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werknemer verzoekt de ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024, omdat sprake is van zodanige omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op korte termijn dient te eindigen. Dit verzoek is toe te wijzen. Daarbij is het volgende van belang. Steenland had werknemer conform het advies van de bedrijfsarts in staat moeten stellen om vanaf 14 december 2023 verder in het eigen werk te re-integreren, zodat hij vanaf 1 februari 2024 weer volledig bij haar zou kunnen komen werken in het eigen werk. Dit heeft zij hem belet. Zij heeft ervoor gekozen om plaats daarvan een kansloos ontbindingsverzoek tegen hem aanhangig te maken en hem te confronteren met een eveneens kansloze geldvordering. Het is niet aannemelijk dat Steenland bereid is om terug te komen op de door haar ingenomen, onhoudbare standpunten. Daarmee is door haar toedoen tussen partijen een situatie ontstaan waarin werknemer niet meer veilig bij haar zal kunnen functioneren. Door de re-integratie van werknemer op die manier doelbewust te frustreren en hem niet meer toe te laten tot het eigen werk, heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld. Aangezien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Steenland wordt ontbonden, kan werknemer aanspraak maken op de billijke vergoeding. Aangezien de arbeidsovereenkomst door het ernstig verwijtbaar handelen van Steenland tot een voortijdig einde komt, zal werknemer ander werk moeten zoeken. Het is aannemelijk dat daarmee enige tijd gemoeid zal zijn (geschat wordt: zes tot twaalf maanden). Indien hij ander werk vindt, is niet onaannemelijk dat hij tot zijn AOW-leeftijd bij zijn nieuwe werkgever(s) beduidend minder loon zal verdienen dan het (relatief hoge) loon dat hij met Steenland is

overeengekomen. Geschat wordt dat hij tot het bereiken van de AOW-leeftijd circa de helft minder zal verdienen dan het loon dat hij bij Steenland zou hebben verdiend indien de arbeidsovereenkomst tot zijn AOW-leeftijd had voortgeduurd. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 250.000 bruto. Bovendien heeft werknemer recht op een transitievergoeding ad € 16.053,04 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:4699

Zaaknummer: 10877037 \ EJ VERZ 24-80100

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: mr. J.S. Roseval en Ph. Ekering

Wetsartikelen: