

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Toekenning transitievergoeding en afwijzing billijke vergoeding en schadevergoeding ex artikel 7:611 BW.

Feiten

Werknemer is op 16 maart 1998 in dienst getreden bij de KLM Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: werkgever). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Gate Agent, met een salaris van € 3.528,54 exclusief vakantiegeld en andere emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland van toepassing. Op de arbeidsverhouding is ook de 'Klachtenregeling ongewenst gedrag 2023' (hierna: de klachtenregeling) van toepassing. Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst hebben zich verschillende conflictsituaties voorgedaan tussen aan de ene kant werknemer en aan de andere kant verschillende leidinggevenden van werknemer, ander personeel van werkgever en personeel van of op de luchthaven Schiphol. Als gevolg van deze situaties is werknemer sinds 2017 een drietal keer overgeplaatst naar een andere leidinggevende. Verder zijn er meerdere klachten over werknemer bij werkgever binnen gekomen en heeft werknemer zelf ook klachten ingediend. In maart 2023 ontvangt werknemer na een incident met zijn leidinggevende een schriftelijke berisping. Een voorstel van werkgever om het conflict op te lossen door mediation wordt door werknemer op grond van de klachtenregeling omgezet in een verzoek tot een gesprek met de leidinggevende. Werknemer meldt zich vervolgens ziek. Een (extern) bemiddelingstraject leidt niet tot een resultaat. Een verzoek van werknemer tot overplaatsing wordt afgewezen en werkgever stelt opnieuw mediation voor. In mei 2022 luidt het advies van de bedrijfsarts dat werknemer - nadat eerder PTSS werd vastgesteld - is hersteld, waarna werknemer verzoekt weer als gate agent te werk te worden gesteld. Vervolgens wordt werknemer tot nader order vrijgesteld van werkzaamheden en geeft werkgever de voorkeur aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vraagt een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Die oordeelt dat werknemer klachten heeft van PTSS en dat het ontstane conflict verder herstel in de weg staat. Werkgever bevestigt per e-mail dat werknemer met ingang van 24 april 2023 als ziek gemeld staat geregistreerd. In december 2024 oordeelt het UWV in het kader van een deskundigenoordeel dat werknemer op 22 mei 2024 het eigen werk niet kon doen. Werkgever verzoekt ontbinding op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzet zich en verzoekt een billijke vergoeding van € 215.000 bruto en een schadevergoeding van € 184.548.

Oordeel

Opzegverbod en benadelingsverbod

De kantonrechter stelt voorop dat, naar zijn oordeel, uit de in het geding gebrachte stukken genoegzaam is gebleken dat werknemer vanaf 23 april 2023 onverminderd arbeidsongeschikt is. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is pas gedaan nadat werknemer arbeidsongeschikt is geworden, zodat sprake is van een opzegverbod. Het is de kantonrechter echter niet aannemelijk geworden dat werkgever vanwege de ziekte van werknemer afscheid van hem wil nemen of dat de gedragingen van werknemer, die geleid hebben tot indiening van het onderhavige verzoek, op de een of andere wijze (mede) het gevolg zijn van zijn ziekte. Niet staat ter discussie dat de arbeidsverhouding al ruim voorafgaand aan de ziekmelding van werknemer niet rimpelloos is verlopen en dat sprake is geweest van meerdere conflictsituaties en klachten over werknemer. Het oordeel is dat het ontbindingsverzoek geen verband heeft met de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Het beroep van werknemer op het benadelingsverbod van de klachtenregeling faalt omdat gelet op het verweer van werkgever niet komt vast te staan dat hij op de datum van indiening van het ontbindingsverzoek al op de hoogte was van de klacht, zodat van benadeling als gevolg van de door werknemer ingediende klacht geen sprake kan zijn.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat er, op grond van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting aan de orde is geweest, sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen hebben een totaal andere kijk op vrijwel elke situatie die naar voren is gebracht. Anders dan werknemer heeft betoogd, heeft niet het handelen van werkgever, maar het handelen van werknemer zelf geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding.

Transitievergoeding, billijke vergoeding, schadevergoeding en kostenvergoeding

De kantonrechter stelt de transitievergoeding vast op € 45.782,16 bruto. Omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever wordt het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Het verzoek om toekenning van een schadevergoeding ex artikel 7:611 BW ad € 184.548 is naar het oordeel van de kantonrechter niet toewijsbaar omdat voor toekenning van een extra schadevergoeding, naast toekenning van de transitievergoeding slechts plaats is als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, wat hier niet aan de orde is. De kantonrechter acht het redelijk dat werkgever werknemer in de kosten van het deskundigenoordeel UWV en de second opinion tegemoetkomt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:19427

Zaaknummer: 11215592 \ EJ VERZ 24-83335

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: I. Baijens en M.J. Aantjes

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:673 BW