

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden zonder toekenning van enige vergoeding. Het hof volgt werknemer niet in de stelling dat Van Mossel Land Rover B.V. ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De verzochte transitie- en billijke vergoeding worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 juni 2018 in dienst getreden bij Van Mossel Land Rover B.V. (hierna: MLR) en was laatstelijk werkzaam als tweede monteur. Werknemer heeft zich op 21 maart 2022 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft een maand later gemeld dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn. De kantonrechter heeft in zijn beschikking van 23 januari 2025 het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met MLR toegewezen, zonder toekenning aan hem van enige vergoeding. De kantonrechter heeft als vaststaand aangenomen dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt en dat herplaatsing niet in de rede ligt. In hoger beroep verzoekt werknemer onder meer een transitie- en billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Een en ander in samenhang bezien maakt dat het hof ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst vanwege een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsrelatie is ontbonden. Volgens werknemer heeft MLR – samengevat – ernstig verwijtbaar gehandeld doordat zij verantwoordelijk is voor het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid, door haar re-integratieverplichtingen in ernstige mate en langdurig te schenden en doordat op meerdere andere aspecten sprake is van pest- en ontoelaatbaar gedrag. Werknemer verwijt MLR allereerst dat zijn arbeidsongeschiktheid is ontstaan omdat MLR haar zorgplicht heeft geschonden door hem structureel te zwaar werk te laten doen zonder de juiste hulpmiddelen. Dat MLR haar zorgplicht heeft geschonden, heeft zij gemotiveerd bestreden, daarbij onder meer verwijzend naar het werk dat werknemer verrichtte in de ondernemingen van zijn vader. Uit een e-mailbericht van 1 oktober 2023 van de door werknemer geraadpleegde sportmasseur blijkt dat werknemer is begonnen met zwaar werk toen hij heel jong was en dat zijn spieren hierdoor een enorme klap hebben gekregen. Met een en ander kan naar het oordeel van het hof het (causaal) verband tussen zijn werk bij MLR en zijn arbeidsongeschiktheid op dit moment niet worden aangenomen. Volgens werknemer is de re-integratie in het eerste spoor mislukt omdat hij vanaf de start van zijn re-integratie te zware werkzaamheden heeft moeten verrichten die zijn beperkingen ver te boven

gingen. Uit de rapportage van de bedrijfsarts van 10 juli 2023 blijkt dat in de daaraan voorafgaande periode verrichte werkzaamheden toch te veel voor werknemer waren en dat een en ander heeft geleid tot een forse terugval. Dat dit kon worden voorzien, is niet aannemelijk geworden. Onvoldoende is onderbouwd, zoals werknemer wel stelt, dat die terugval is te wijten aan een structureel te zware belasting in afwijking van de adviezen van de bedrijfsarts. Volgens werknemer heeft MLR (ook) ernstig verwijtbaar gehandeld door de re-integratie in het tweede spoor niet tijdig in te zetten. Uit een en ander blijkt echter in voldoende mate dat MLR voldoende serieus heeft ingezet op een re-integratie in het tweede spoor en dat alleen haar keuze om dat traject 'on hold' te zetten tijdens de mediation als onjuist moet worden aangemerkt. Van belang is verder dat uit niets blijkt dat werknemer zelf vergeefs heeft aangedrongen op de inzet dan wel de voortzetting van het tweedespoortraject. Van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van de MLR is daarom geen sprake. Ook op basis van de andere verwijten die werknemer aan MLR maakt, komt het hof niet verder dan dat MLR op onderdelen beter of anders had kunnen en moeten handelen, maar dat dat in de gegeven omstandigheden niet de hoge drempel voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid haalt. Alles overziende is naar de overtuiging van het hof sprake van een situatie dat beide partijen hebben geprobeerd om met inzet en goede intenties de re-integratie tot een succes te maken. Gaandeweg is hun verstandhouding ondanks de veelvuldige communicatie onder spanning komen te staan, met als gevolg wantrouwen en onbegrip, waarbij niet steeds adequaat is gehandeld. Dat MLR in dat verband zodanig heeft gehandeld of nagelaten dat zij haar verplichtingen op ernstige wijze heeft geschonden, moedwillig heeft aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding en daarmee een ontbinding van het dienstverband wegens een verstoorde arbeidsverhouding heeft nagestreefd, is echter niet komen vast te staan. Het verzoek tot toekenning van de transitie- en billijke vergoeding wordt afgewezen. Omdat de basis voor een door MLR toegepaste loonstaking is komen te vervallen, wordt de loonvordering van werknemer toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30%. Het hof laat de beslissing van de kantonrechter over het compenseren van de proceskosten in stand.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:5306

Zaaknummer: 200.353.678/01

Rechters: W.F. Boele, A.A. van Rossum en A. Elgersma

Advocaten: J.P. Quist en N. Mauer

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:671c lid 1 BW en 7:673 BW