

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer, onder meer vanwege het alsmaar opvoeren van de druk op werknemer en het driemaal onterecht opleggen van een loonstop.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 mei 2021 in dienst bij werkgeefster en is werkzaam als assistent-filiaalmanager. Begin januari 2024 heeft de regiomanager, de heer B, aan werknemer laten weten dat van hem wordt verwacht dat hij op 10, 13 en 17 januari 2024 de filiaalmanager vervangt. Werknemer heeft B laten weten dat hem het niet lukt de filiaalmanager op de woensdagen (10 en 17 januari) te vervangen, omdat dit zijn vaste vrije dag is waarop hij voor zijn kinderen zorgt. Daarop heeft B aan werknemer laten weten dat dit wel van hem verwacht wordt. Werknemer heeft niet gewerkt op 10 januari 2024. Op 15 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 20 maart 2024 staat dat werknemer beperkingen ervaart die volgens hem zijn veroorzaakt door de werksituatie. De bedrijfsarts adviseert dat werknemer en werkgeefster met elkaar in gesprek gaan over de werkgerelateerde factoren die van invloed zijn op de verzuimmelding. Het advies is daarnaast dat als werknemer en werkgeefster er niet samen uitkomen, een onafhankelijke derde (bijvoorbeeld een mediator) wordt ingezet, omdat de huidige verstoorde arbeidsrelatie blokkerend werkt voor de re-integratie. Na 1,5 jaar tijd is het niet gelukt om in gesprek te komen en ook mediation heeft tot twee keer toe niet tot succes geleid. Werkgeefster vraagt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is op dit moment arbeidsongeschikt, zodat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Indien de ontbinding in het belang is van de werknemer kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch ontbinden, ondanks het opzegverbod en het verband met de ontbinding. De kantonrechter is van oordeel dat het in het belang van de gezondheid van werknemer is als het conflict wordt opgelost, omdat dan pas tot herstel kan worden gekomen. Die oplossing is helaas onmogelijk gebleken, waardoor het einde van het dienstverband hier in het belang is van de gezondheid van werknemer. De kantonrechter vindt dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgeefster ernstig en duurzaam is verstoord. Voordat sprake kan zijn van enige werkhervatting, moeten de conflicten tussen werknemer en werkgeefster worden opgelost. Dat dit binnen afzienbare tijd zal lukken, ligt niet meer in de lijn der verwachting. Zo is het partijen in 1,5 jaar tijd nog steeds

niet gelukt om een goed gesprek met elkaar aan te gaan. Ook de stukken (en de omvang daarvan) die in deze procedure (over en weer) zijn overgelegd en het grote wantrouwen en de verwijten die daar uit blijken alsook de manier waarop partijen tijdens de zitting op elkaar reageerden, bevestigen dat er sprake is van een ernstige verstoring van de arbeidsrelatie. Inmiddels is de arbeidsverhouding dus totaal ontspoord terwijl duidelijk uit de medische adviezen blijkt dat een afname van de beperkingen pas aan de orde zal zijn na een geslaagde mediation. Omdat inzet van mediation tot twee keer toe niet tot resultaat heeft geleid, hoeft van werkgeefster niet verwacht te worden dit nog eens te proberen. Zonder een oplossing van alle conflicten tussen partijen is het voortzetten van de re-integratie in het eerste spoor en daarmee werkhervatting van werknemer niet te realiseren. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Daarbij ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Vanaf het eerste moment dat werknemer arbeidsongeschikt is geworden, heeft werkgeefster te doortastend opgetreden. Dat wringt alleen al omdat de aanleiding die tot de ziekmelding heeft geleid ziet op het onredelijke beleid van werkgeefster om een assistent-filiaalmanager te verplichten om op zijn vrije dagen te komen werken. Het handelen van werkgeefster daarna kenmerkt zich, vanaf het begin af aan, door het alsmaar opvoeren van de druk op werknemer. In het bijzonder vindt de kantonrechter het ernstig verwijtbaar dat werkgeefster alsmaar is blijven aandringen op een gesprek tussen werknemer en B op de locatie van werkgeefster. Verder vindt de kantonrechter de drie loonstops die werkgeefster aan werknemer (onterecht) heeft opgelegd en het nalaten van werkgeefster om alsnog het loon over die periodes te betalen, ernstig verwijtbaar. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding op een bedrag van € 60.000. Naast de billijke vergoeding maakt werknemer ook aanspraak op vergoeding van zijn daadwerkelijk gemaakte juridische kosten op grond van artikel 6:96 BW in combinatie met artikel 7:611 BW. Werknemer moet echter wel de daadwerkelijk gemaakte juridische kosten specificeren en inzichtelijk maken dat dit kosten zijn die zien op alles wat vooraf is gegaan aan deze procedure door gespecificeerde facturen met een toelichting daarop over te leggen. Werknemer wordt daarom in de gelegenheid gesteld om bij nadere akte een specificatie van deze kosten te verstrekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3637

Zaaknummer: 11647483 \ ME VERZ 25-46 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.J. Verweij en M. Stroes

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW