

RECHTSPRAAK

werknemer/Q-Park Beheer B.V.

Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door tegen advies arboarts naar New York te reizen, maar gelet op onjuiste informatie van werkgever aan arboarts is geen sprake van dringende reden. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek, onder meer vanwege ontbreken deskundigenoordeel.

Werknemer is op 12 november 2007 in dienst getreden bij Q-Park. Op 4 september 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 12 juni 2015 adviseert de arboarts om werknemer met ingang van 22 juni 2015 zijn werkzaamheden te laten hervatten voor (vooralsnog) 2 uur per week. Werknemer geeft op 17 juni aan dat hij (in het tijdvak) van 6 juli tot en met 2 augustus 2015 op vakantie wil gaan. Zowel de arboarts als Q-Park verleent geen toestemming om op vakantie te gaan. Werknemer regelt vervolgens een urenverschuiving met de plaatsvervanger van zijn direct leidinggevende. Op 6 juli 2015 wordt de urenverschuiving ingetrokken. Vervolgens is werknemer op 8 juli 2015 naar New York vertrokken. Op 17 juli 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. Aangevoerd is dat werknemer ongeoorloofd afwezig was en zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Werknemer doet een beroep op de vernietiging van de opzegging en vordert loondoorbetaling. Q-Park voert gemotiveerd verweer. Ook heeft Q-Park een zelfstandig ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet gebleken is dat de bedoelde mededelingen, waarin de reeds gegeven toestemming voor het verschuiven van de te werken uren werd ingetrokken, werknemer daadwerkelijk hebben bereikt voor 17 juli 2015. Voorts is komen vast te staan dat Q-Park werknemer heeft laten werken op 7 juli 2015, conform de toestemming van (de plaatsvervanger van) zijn leidinggevende. Q-Park heeft toen niet aan werknemer medegedeeld dat die toestemming zou zijn ingetrokken. Een en ander betekent dat werknemer erop mocht vertrouwen dat hij ook op 18 juli 2015 in plaats van 15 juli 2015 de twee in het kader van zijn re-integratie te werken uren per week zou mogen vervullen. Dat betekent dat er geen sprake is geweest van ongeoorloofde afwezigheid op 15 juli 2015. Voorts blijkt uit de overgelegde e-mailberichten dat het aanvankelijke (negatieve) oordeel van de arboarts gebaseerd was op de van Q-Park verkregen informatie. Door een reeds geplande afspraak met de arboarts op 2 juli 2015 door te halen heeft Q-Park aan werknemer de mogelijkheid ontnomen om zijn voornemens op een behoorlijke wijze aan de arboarts uiteen te zetten en onjuiste veronderstellingen weg te nemen. Gelet op het grote belang van het oordeel van de arboarts omtrent de (on)wenselijkheid van de reis naar New York heeft Q-Park niet als goed werkgever gehandeld door aan werknemer die mogelijkheid te ontnemen. Werknemer heeft

verwijtbaar gehandeld door tegen het advies van de arboarts in met zijn gezin naar New York te reizen, maar gelet op de onjuiste informatie van Q-Park aan de arboarts en op laatstbedoelde tekortkoming van Q-Park kan dit niet worden aangemerkt als een dringende reden voor opzegging door Q-Park. Hoewel werknemer eind 2014 en begin 2015 verwijten zijn te maken betreffende zijn bereikbaarheid en het nakomen door hem van (gespreks)afspraken, is de communicatie tussen partijen op gang gebleven, is werknemer het spreekuur van de arboarts blijven bezoeken, en heeft hij ook zijn werkzaamheden hervat conform het advies van de arboarts. Voor zover er sprake was van (structureel) tekortschieten had Q-Park redelijkerwijs eerst een minder vergaande sanctie kunnen opleggen. De verzoeken van werknemer worden toegewezen. Q-Park heeft haar ontbindingsverzoek gebaseerd op (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW) en een onherstelbare vertrouwensbreuk (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Voor zover het door Q-Park bedoelde verwijtbaar handelen van werknemer gelegen is in het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen is het verzoek niet toewijsbaar, omdat Q-Park niet heeft voldaan aan de in artikel 7:671b lid 5 onderdeel b BW bedoelde verplichting om een verklaring van een deskundige over te leggen. Er is geen sprake van een uitzondering op die verplichting, aangezien er geen dringende reden is tot ontslag, en omdat er evenmin sprake is geweest van staking van de loonbetaling als prikkel tot nakomen van de re-integratieverplichtingen. Ook het beroep van Q-Park op de subsidiair gestelde grond dat er sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW) slaagt niet.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:9018

Zaaknummer: 4454667 EA 15-977/ 4454685 EA 15-978/ 4589995 EA 15-1187

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: I. Rhodes en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:671b lid 5 onder b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:660a BW