

RECHTSPRAAK

## werknemer/Boekenfestijn B.V.

***Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag. Werkgever kan geen verwijt worden gemaakt van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Tevens is werkgever niet tekortgeschoten in (wettelijke) verplichtingen in het kader van de re-integratie van werknemer.***

Werknemer is op 10 november 2008 in dienst van Boekenfestijn B.V. (hierna: Boekenfestijn) getreden. Werknemer vervulde laatstelijk de functie van magazijn-/beursmedewerker. In een brief van 11 december 2011 in het kader van een werkbepreking tussen werknemer en Boekenfestijn schrijft werknemer onder meer dat hij het werk met alle plezier verricht, maar dat de sfeer op de werkplek jammer genoeg is verslechterd. Op 25 januari 2012 is werknemer uitgevallen met werkgerelateerde spanningsklachten. De directeur van Boekenfestijn heeft werknemer op 11 februari 2013 een schriftelijke waarschuwing gegeven, in welke brief de directeur stelt dat werknemer zich de afgelopen tijd niet heeft gehouden aan werk- en planningsafspraken. Op diezelfde dag heeft werknemer zich wederom ziekgemeld, naar eigen zeggen naar aanleiding van voornoemd gesprek. Op 1 juni 2013 heeft Boekenfestijn een verzoekschrift ingediend bij deze rechtbank om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen op grond van verandering in de omstandigheden. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. In een deskundigenoordeel van het UWV van 9 juli 2013 concludeert de verzekeringsarts dat werknemer per geschildatum 21 maart 2013 arbeidsongeschikt te achten is voor zijn eigen werk. In een deskundigenoordeel van het UWV van 10 november 2014 staat onder meer dat het werknemer niet is aan te rekenen dat hij de adviezen ten aanzien van zijn behandelingen niet opvolgt, aangezien dit een direct gevolg is van zijn aandoening. Bij beslissing van 15 april 2015 heeft het UWV Boekenfestijn toestemming gegeven om de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Vervolgens heeft Boekenfestijn bij brief van 20 april 2015 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 juni 2015. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat het ontslag kennelijk onredelijk is, dan wel dat Boekenfestijn in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap, dan wel dat zij onrechtmatig heeft gehandeld, met veroordeling van Boekenfestijn tot betaling aan werknemer van een schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag dient zich voor of Boekenfestijn een verwijt kan worden gemaakt van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer dat niet heeft aangetoond. Het belangrijkste verwijt van werknemer komt erop neer dat de werkdruk en werksfeer hebben geleid tot de uitval van werknemer en dat Boekenfestijn te weinig heeft gedaan om de werkgerelateerde spanningsklachten van

werknemer terug te dringen. Dat werknemer echter stelselmatig veel overuren heeft moeten werken in opdracht van Boekenfestijn, heeft hij niet voldoende nader onderbouwd. Uit de door Boekenfestijn overgelegde urenstaten van de periode december 2011 tot en met mei 2012 blijkt dat tijdens de zogenoemde beursweken, die circa eenmaal per maand plaatsvonden, extra uren werden gewerkt door werknemer. Hier staat tegenover dat direct na een beursweek een (betaalde) roostervrije dag werd verleend én dat uit de overzichten ook blijkt dat werknemer regelmatig vakantie heeft genoten. Daar komt bij dat Boekenfestijn onbetwist heeft gesteld dat werknemer voor het eerst heeft geklaagd over werkdruk ten tijde van de ontbindingsprocedure, terwijl hij daarvoor altijd aangaf graag te willen werken tijdens de beurzen. Dit alles maakt dat van een structurele overwerksituatie op (dringend) verzoek van Boekenfestijn derhalve niet kan worden gesproken. Verder kan uit de bevindingen van de deskundigen niet de conclusie worden getrokken dat Boekenfestijn in het kader van de uitval van werknemer blaam treft. In het deskundigenoordeel van het UWV schrijft de verzekeringsarts dat werknemer 'al eerder met psychische klachten is uitgevallen'. Vervolgens moet worden bezien of Boekenfestijn al dan niet adequate begeleiding of ondersteuning heeft geboden aan werknemer in het kader van zijn re-integratie. Werknemer heeft niet voldoende gesteld dat Boekenfestijn is tekortgeschoten in haar (wettelijke) verplichtingen in het kader van zijn re-integratie. De stelling van werknemer op dit punt, dat Boekenfestijn zich bijvoorbeeld had moeten laten informeren door een bedrijfsarts over hoe werknemer geholpen zou kunnen worden, treft geen doel, want duidelijk is dat Boekenfestijn dergelijke pogingen heeft ondernomen. Gelet op deze omstandigheden kan niet worden gezegd dat Boekenfestijn een verwijt treft in het kader van re-integratie. De kantonrechter komt dan ook tot de slotsom dat bijkomende omstandigheden door werknemer niet zijn aangetoond en dat dus niet kan worden gezegd dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Evenmin is komen vast te staan dat Boekenfestijn in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap of dat sprake is van onrechtmatig handelen aan de zijde van Boekenfestijn. Volgt afwijzing van de vorderingen van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 25-03-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2016:1592

**Zaaknummer:** 4574852 UC EXPL 15-17202

**Rechters:** A.J. Reitsma

**Advocaten:** J.W. Menkveld en B.E.H. Zwezerijnen

**Wetsartikelen:** 7:681 (oud) BW en 7:611 BW