

RECHTSPRAAK

Rockwool B.V./werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek Rockwool (g-grond) nu arbeidsconflict tijdens ziekte, mede dankzij het wantrouwen van werknemer jegens Rockwool, tot verstoorde arbeidsverhouding heeft geleid. Toekenning transitievergoeding aan werknemer, maar geen recht op billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 november 1990 bij Rockwool in dienst getreden en vervult thans de functie van Senior Process Operator. Hij is op 2 januari 2015 wegens ziekte uitgevallen, deels medisch en deels werkgerelateerd. Vervolgens vinden in het kader van de re-integratie diverse gesprekken plaats. Mediation komt niet van de grond. Op 26 april 2016 beoordeelt het UWV de re-integratie-inspanningen aan de kant van Rockwool als voldoende. Bij besluit van 5 december 2016 legt het UWV aan Rockwool een loonsanctie op, omdat Rockwool de re-integratie in spoor 2 niet goed heeft aangepakt. In het kader van re-integratie tweede spoor heeft Rockwool re-integratiebureau Bounce ingeschakeld. Bounce ontvangt een e-mailbericht dat werknemer niet wil meewerken aan re-integratie tweede spoor, omdat hij niet ziek is. Werknemer wordt op 16 februari 2017 gezien door de bedrijfsarts en wordt geschikt geacht tot hervatting in het eigen werk. Rockwool verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een arbeidsconflict dat geresulteerd heeft in een verstoorde arbeidsverhouding. Door werknemer is niet eerder dan in deze procedure gesteld dat de gerezen problemen ten onrechte als arbeidsconflict worden gekwalificeerd. De stelling rijmt niet met de door werknemer ter zitting ingenomen stelling dat sprake is van een ruzie op de werkvloer, waarbij hij zich met name niet gesteund voelt door zijn leidinggevenden op de momenten dat dit volgens hem van hen mag worden verwacht en waardoor hij het gevoel heeft door de leidinggevende persoonlijk op de korrel te zijn genomen. Uit de door Rockwool overgelegde producties volgt dat er gedurende het gehele traject van re-integratie is gesproken over werkgerelateerde problematiek die heeft geleid tot een arbeidsconflict tussen werkgever en werknemer. Zowel de coach, de bedrijfsarts(en), verzekeringsdeskundigen en het UWV spreken consequent over een (arbeids)conflict. Gelet op het voorgaande staat vast dat sprake is van een arbeidsconflict tussen werknemer en zijn

leidinggevend. Rockwool heeft zich vervolgens meerdere malen ingespannen om het arbeidsconflict, zoals dit tussen partijen is ontstaan, op te lossen. Zo heeft Rockwool vrij kort na de ziekmelding van werknemer begin januari 2015 een persoonlijke coach aan werknemer toegewezen. Verder zijn er – telkens op instigatie van Rockwool – meerdere pogingen ondernomen om via mediation uit de ontstane impasse te geraken, welke pogingen telkens op niets zijn uitgelopen. Uit het procesdossier blijkt dat dit voornamelijk te maken had met het niet willen instemmen met geheimhouding door werknemer (een voorwaarde voor mediation), een gebrek aan vertrouwen aan de zijde van werknemer dan wel bezwaren van werknemer tegen de betreffende mediator. Daarnaast heeft Rockwool in het kader van re-integratie in spoor 1 en spoor 2 een drietal re-integratiebureaus (Ergatis, WIZ en Bounce) benaderd om te interveniëren. Ook die interventies hebben tot niets geleid, omdat werknemer zich wantrouwend opstelde, stellende dat er afspraken tussen Rockwool en de re-integratiebureaus zouden zijn gemaakt, waardoor een vruchtbare samenwerking niet van de grond kon komen. Dit wantrouwen van werknemer jegens Rockwool loopt verder als een rode draad door het dossier van werknemer. Ook het feit dat werknemer de eindexamen in het kader van de WIA-aanvraag niet in samenspraak met Rockwool heeft willen opstellen en zelf een aanvraag heeft ingediend zonder Rockwool daarin te kennen geeft aan dat werknemer geen vertrouwen in Rockwool heeft. Naar het oordeel van de kantonrechter is – gelet op het voorgaande – voldoende vast komen te staan dat het door werknemer ervaren gebrek aan steun van zijn leidinggevenden zijn ambities betrof. Voorts blijkt uit het procesdossier genoegzaam dat werknemer zijn re-integratie zodanig wilde insteken dat dit feitelijk een spoor 1-re-integratie was en dat dit aansloot bij zijn (eerdere) ambities om in de toekomst een functie als Project Engineer te vervullen. Verder is de kantonrechter van oordeel dat de herplaatsingsplicht, nu sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, niet aan de orde is. De vordering van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding zal worden afgewezen. Het verzoek van Rockwool tot terugbetaling van een bedrag van € 697,23 netto wegens te veel betaald loon, zal wel worden toegewezen nu slechts aanspraak bestaat op 70% van het laatstverdiende loon. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juli 2017 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:3827

Zaaknummer: 5757522 AZ 17-40

Rechters: G.J. Krens

Advocaten: Y.W.P. Suiskens en H.G.M. Hilken

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671 b lid 1 onderdeel a BW en 7:671 b lid 8 onderdeel c BW