

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding en transitievergoeding afgewezen, werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar. Loonbetaling op goede gronden gestaakt nadat werknemer werkzaamheden had neergelegd.

Feiten

Werknemer is op 3 januari 2011 bij werkgever in dienst getreden in de functie van vestigingsmanager. Werknemer is ten tijde van onderhavige procedure arbeidsongeschikt. Werkgever heeft bij verzoekschrift van 22 september 2016 de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, dit verzoek is afgewezen. Werknemer heeft in kort geding onder meer het loon gevorderd vanaf 22 augustus 2016 (datum stopzetting), deze vordering is toegewezen. Kort gezegd verschillen partijen nu van mening over de vraag of de door werkgever aangeboden werkzaamheden in het kader van de re-integratie passend zijn en of deze voortvarend worden opgepakt en uitgevoerd door werknemer. Werknemer verzoekt – samengevat – de tussen haar en werkgever bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c BW.

Oordeel

Hoewel partijen sterk van mening verschillen over de oorzaken en met name voor wiens rekening het ontstaan van die oorzaken dient te komen, pleegt een eigen verzoek van de werknemer toegewezen te worden. De arbeidsovereenkomst zal derhalve worden ontbonden en wel met ingang van 1 juni 2017. Ten aanzien van de verwijten van werknemer in de richting van werkgever overweegt de kantonrechter dat als uitgangspunt geldt dat het aan werkgever is om te bepalen hoe een re-integratie inhoudelijk vorm wordt gegeven. Leidend daarbij zijn uiteraard de bevindingen van de bedrijfsarts, het UWV en de arbeidsdeskundige. Verder zal voor zover mogelijk rekening gehouden worden met eventuele specifieke wensen van de werknemer. De kantonrechter overweegt dat er voor een mediation twee partijen nodig zijn. Het is weliswaar de taak van werkgever om dit voortvarend op te pakken, maar het is daarentegen ook een verantwoordelijkheid voor werknemer om, als hem dit allemaal te lang zou duren, hier nadrukkelijk om te verzoeken. Ten aanzien van de re-integratie in Roermond heeft werkgever uitgelegd waarom zij nu juist wilde dat re-integratie op een andere locatie zou plaatsvinden. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever op goede gronden heeft besloten werknemer niet in Roermond te laten re-integreren. Dat de re-integratie en het conflict twee gescheiden trajecten zouden zijn, acht de kantonrechter slechts ten dele juist.

Het is zeer wel mogelijk om in de bedrijfsvoering te re-integreren en los daarvan aan een oplossing voor het conflict te werken. Met enige goede wil laat zich dit in de praktijk van alledag scheiden, maar dat deze elkaar zullen beïnvloeden wil de kantonrechter aannemen. De kantonrechter ziet overigens geen doorslaggevende rol weggelegd voor deze constatering in die zin, dat dit tot ernstige verwijtbaarheid zou kunnen leiden. Hetzelfde geldt voor het dreigen met een ontslag op staande voet. Een dergelijke dreiging is bedoeld om vastgelopen discussies vlot te trekken of om een patstelling te doorbreken. In dit geval moet met werkgever worden vastgesteld dat werknemer vanaf de staking van zijn werk in Helmond op 28 november 2016 geen enkele zelfstandige poging tot normalisatie van de verhoudingen heeft ondernomen. Dat, na een inmiddels toegepaste loonstaking, een werkgever uiteindelijk tot een dreiging met ontslag op staande voet overgaat, acht de kantonrechter niet verwijtbaar. Ten aanzien van de vraag of werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, overweegt de kantonrechter dat hem dit niet gebleken is. Dit betekent dat er, gelet op het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 onderdeel b onder 2 BW, geen ruimte is voor toekenning van een transitievergoeding en, gelet op artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW, ook niet voor een billijke vergoeding. Wat betreft de loonvordering is de kantonrechter met werkgever van oordeel dat werkgever de loonbetaling op 30 november 2016 op goede gronden heeft gestaakt. Werknemer heeft op 28 november 2016 uit eigen beweging zijn werkzaamheden in Helmond gestaakt en is vervolgens, ondanks waarschuwing van werkgever, niet meer verschenen om te re-integreren, terwijl uiteindelijk (met terugwerkende kracht) is vastgesteld dat de werkzaamheden wel passend waren en dat er geen rechtsgeldig argument was voor werknemer om deze werkzaamheden te staken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:4386

Zaaknummer: 5771055/AZ/17-46 12052017

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: M. Oostenrijk en K.L.M. Kaldenbach

Wetsartikelen: 7:671c lid 2 onderdeel b BW en 7:673 lid 1 onderdeel b onder 2 BW