

RECHTSPRAAK

werknemer/Renewi Nederland B.V.

Verstoorde arbeidsrelatie te wijten aan beide partijen. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever en geen toekenning billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 sub c BW.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 1999 bij (de rechtsvoorganger van) Renewi in dienst getreden en vervulde de functie van chauffeur. Hij verrichtte zijn werkzaamheden gewoonlijk vanuit de standplaats van Renewi. Per 2 december 2015 is werknemer wegens ziekte uitgevallen. Vervolgens heeft een re-integratietraject plaatsgevonden waarin werknemer andere werkzaamheden, waarbij hij niet achter het stuur hoefde te zitten, heeft verricht op locaties van Renewi. In een brief van 12 januari 2017 van Renewi aan werknemer wordt hij gewaarschuwd voor het meerdere keren zonder zich af te melden niet verschijnen voor het uitvoeren van passende werkzaamheden. Dit is volgens werknemer niet terecht. Op 23 juni 2017 ontvangt werknemer opnieuw een officiële waarschuwing voor het zonder zich af te melden verlaten van de werkplek. Werknemer heeft tegen de waarschuwing bezwaar gemaakt. Op 26 juli 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Vervolgens heeft werknemer een klacht ingediend omdat de districtmanager in het gesprek van 26 juli 2017 het ziek zijn van werknemer in twijfel had getrokken en heeft werknemer zich op 8 augustus 2017 ziek gemeld. Er is mediation gestart, maar dit is door Renewi na een gesprek gestaakt, omdat duidelijk is dat er geen weg terug is voor werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 mei 2018 met toekenning van de transitievergoeding. Het verzoek om een billijke vergoeding is afgewezen. Werknemer komt tegen deze afwijzing in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst en het feit dat de arbeidsovereenkomst duurzaam is verstoord staan onherroepelijk vast. Dit betekent dat een billijke vergoeding niet kan worden toegewezen op grond van artikel 7:683 lid 3 BW, maar enkel op basis van artikel 7:671b lid 8 sub c BW. Werknemer valt te verwijten dat hij niet kon loslaten dat er in zijn visie een onjuistheid stond vermeld in de waarschuwing. Renewi had hem meerdere malen verzocht om het verleden te laten rusten en zich te richten op de toekomst. Tevens kan werknemer worden verweten dat hij zich na de e-mail van de districtmanager van 15 juni 2017, impulsief direct tot een leidinggevende op een andere locatie heeft gewend zonder dit eerst af te stemmen, hetgeen tot een nieuwe waarschuwing en

wederzijdse irritatie heeft geleid. Renewi kan verweten worden dat zij in eerste instantie alleen formeel heeft gereageerd op de bezwaren van werknemer zonder informatie te geven over de data waarop werknemer te laat zou zijn gekomen en pas later het gesprek met hem is aangegaan. Vervolgens is irritatie ontstaan rond het vaststellen van het plan van aanpak WIA. Daarbij kan werknemer worden verweten dat hij – toen Renewi het gesprek met hem wilde aangaan hierover – daartoe onvoldoende de ruimte bood door direct bij aankomst de confrontatie op te zoeken en te melden het plan van aanpak niet te zullen tekenen. Renewi kan hetzelfde worden verweten door in reactie daarop het gesprek direct te staken. Renewi heeft ‘in het heetst van de strijd’ de fout gemaakt door in een gesprek de ziekte van werknemer in twijfel te trekken. Dit acht het hof op zichzelf zeker verwijtbaar, maar deze gedraging heeft geen doorslaggevende bijdrage geleverd aan de verstoorde verhouding. Niet is komen vast te staan dat Renewi te veel uren aan werkzaamheden heeft opgedragen tijdens de re-integratie en dat dit de re-integratie heeft belemmerd. Tot slot staat in het rapport van het UWV ten onrechte vermeld dat het mediation traject te laat, op 12 januari 2018, zou zijn gestart. Dit traject is gestart in november 2017 en daarmee binnen twee maanden nadat het advies daartoe was gegeven, waarbij tussendoor eerst nog onderhandelingen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn gevoerd. Ook dit is niet (ernstig) verwijtbaar. Samengevat is van een situatie waarin de werkgever grovelijk zijn verplichtingen heeft veronachtzaamd geen sprake.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-11-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:4907

Zaaknummer: 200.239.920_01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, J.M.H. Schoenmakers en A.L. Bervoets

Advocaten: C.S.B.E. Reinders en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW en 7:671b lid 8 sub c BW