

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Hof is met kantonrechter van oordeel dat de op verzoek van de werkneemster uitgesproken ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2015 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van Pedagogisch medewerker/Groepshulp tegen een salaris van € 1.137,95 bruto per maand. Op 18 mei 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Tussen partijen hebben zich vervolgens wrijvingen voorgedaan betreffende de re-integratie van werkneemster. In eerste aanleg heeft werkgever ontbinding verzocht van de arbeidsovereenkomst primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair wegens andere omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub h BW. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer verzocht de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW te ontbinden, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft het verzoek van werkgever afgewezen. Het verzoek van werkneemster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is toegewezen. De kantonrechter heeft werkgever veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding ten bedrage van € 21.384,43 bruto. Ten slotte is werkgever veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding en tot betaling van het loon vanaf 10 april 2018. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter. Werkgever valt in het bijzonder diens opstelling tegenover werkneemster vanaf 9 april 2018 zwaar aan te rekenen. Werkgever heeft toen aan werkneemster te verstaan gegeven dat hij verwachtte dat zij reeds op 11 april 2018 een start zou maken met werkzaamheden bij X (onder aankondiging van een loonstop). Werkneemster beroept zich weliswaar op een periodieke evaluatie van de bedrijfsarts van 6 april 2018, maar daarin is slechts geadviseerd een re-integratietraject tweede spoor op te starten en het lag in de rede dat daartoe eerst de mogelijkheden zouden worden verkend. Dat gold temeer tegen de achtergrond van het kort daarvoor door partijen ontvangen bericht van het UWV dat de verzekeringsarts van oordeel was dat werkneemster op dat moment geen benutbare mogelijkheden had. Bovendien heeft werkneemster reeds op 10 april 2018 kenbaar gemaakt dat zij het niet eens was met het oordeel van de bedrijfsarts van 6 april 2018 en dat zij een second opinion zou vragen. Niettemin heeft werkgever met ingang van 10 april 2018 een

loonstop toegepast. Een andere bedrijfsarts heeft in een second opinion van 9 mei 2018 geoordeeld dat op dat moment geen benutbare mogelijkheden bestonden en heeft zich verder in niet mis te verstane bewoordingen uitgelaten over de opstelling van werkgever. Werkgever heeft niet met de van een goed werkgever te verwachten terughoudendheid gegrepen naar het middel van de loonstop en heeft daarmee bijgedragen aan de verslechtering van de verstandhouding met werkneemster en de daaruit resulterende spanningen en negatieve gevolgen voor haar herstel. Daarnaast wegen voor het hof zwaar de aanhoudende en indringende benaderingen door werkgever van werkneemster per e-mail, WhatsApp, aangetekende brief en telefoon. De stelling van werkgever dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster wordt niet gevolgd. Wat de hoogte van de billijke vergoeding betreft, wordt in aanmerking genomen dat het dienstverband tussen partijen betrekkelijk kort heeft geduurd, dat werkneemster inmiddels weer arbeidsgeschikt is en dat haar een transitievergoeding is toegekend van € 1.228,99 bruto. Als gevolg van de opstelling van werkgever is werkneemster de mogelijkheid van een behoorlijke re-integratie ontnomen. Anderzijds acht het hof aannemelijk dat werkneemster een betrekkelijk korte periode van werkloosheid tegemoet zal zien. Het hof acht een billijke vergoeding van € 10.000 bruto aangewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1007

Zaaknummer: 200.248.028/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, R.J.F. Thiessen en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: W. Searle en R.A. Severijn