

RECHTSPRAAK

Clazing Kant en Klaar Producten B.V./werkneemster

Geen sprake van verwijtbaar handelen door werknemer, wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding door arbeidsconflict. Verzoek om billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2016 bij Clazing in dienst in de functie van commercieel administratief medewerker. In augustus 2018 is tussen partijen discussie ontstaan over een door werkneemster genoten vakantie. Naar aanleiding hiervan heeft Clazing werkneemster bericht dat zij na haar vakantie geschorst werd tot nader bericht. Vervolgens is afgesproken dat werkneemster haar werkzaamheden weer op 19 september 2018 zou hervatten. Tussen partijen zijn gesprekken gevoerd over een beëindigingsregeling. Op 19 september 2018 heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld. Op 2 oktober 2018 heeft werkneemster de bedrijfsarts voor het eerst bezocht. Die heeft geconstateerd dat sprake is van een arbeidsconflict gepaard gaande met gezondheidsproblemen. Omdat Clazing de loonbetaling van werkneemster had stopgezet, heeft werkneemster in december 2018 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Het UWV heeft geoordeeld dat de inspanningen van Clazing onvoldoende zijn. Clazing verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van verwijtbaar handelen aan haar zijde. De omstandigheid dat werkneemster (meerdere malen) reden heeft gezien om bij Clazing aan te kaarten dat zij bereid was een beëindigingsregeling te sluiten en partijen hierover geen overeenstemming hebben bereikt, levert geen verwijtbaar handelen op. Dat zij haar arbeidsongeschiktheid (enkel) heeft gebruikt om een betere regeling te verkrijgen is niet aannemelijk geworden. De bedrijfsarts heeft meerdere malen vastgesteld dat werkneemster arbeidsongeschikt was en dat sprake was van beperkingen naast het gerezen conflict. Evenmin is sprake van verwijtbaar handelen omdat werkneemster begin november 2018 niet in gesprek wilde gaan met Clazing. Werkneemster voelde zich daar zelf niet toe in staat. Ten slotte is ook niet komen vast te staan dat werkneemster leugenachtig heeft verklaard aan het UWV omtrent de mediation en dat om die reden een onjuist rapport tot stand is gekomen. Zij heeft onweersproken gesteld dat zij alle e-mailcorrespondentie tussen partijen aan het UWV heeft

overgelegd en desgevraagd naar waarheid het UWV heeft geïnformeerd. De kantonrechter constateert voorts dat het UWV de re-integratie-inspanningen van Clazing heeft beoordeeld en dat in elk geval tot dat moment nog geen mediation had plaatsgevonden. De kantonrechter is van oordeel dat wel geconcludeerd dient te worden dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. De discussie tussen partijen loopt al vanaf eind augustus 2018 en hoewel tot tweemaal toe mediation heeft plaatsgevonden, is er geen oplossing bereikt. De mediator heeft ook uitdrukkelijk verklaard dat er geen zicht is gekomen op een oplossing. Tegelijkertijd heeft de bedrijfsarts in zijn laatste advies opgemerkt dat re-integratie niet goed haalbaar is, indien de onderliggende problematiek niet wordt opgelost. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden zal dan ook worden toegewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet voldoende komen vast te staan dat Clazing, zoals door werkneemster is aangevoerd, bewust heeft aangestuurd op een verstoring van de arbeidsverhouding en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij is van belang dat Clazing met werkneemster had afgesproken dat zij haar werkzaamheden weer zou hervatten. Dit wijst niet op het aansturen op een beëindiging. Vervolgens heeft werkneemster, en dus niet Clazing, één dag voordat zij haar werkzaamheden weer zou aanvangen, een voorstel gedaan om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Dat partijen vervolgens hierover niet tot overeenstemming zijn gekomen, is weliswaar niet verwijtbaar aan werkneemster, maar dat de diverse voorstellen tot beëindiging de arbeidsverhouding verder hebben verstoord, is wel aannemelijk. Een en ander is mede van invloed geweest voor de duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Ten slotte is niet voldoende aannemelijk geworden dat de mediation niet is geslaagd enkel en alleen vanwege de houding van Clazing. De conclusie is dat er geen aanleiding bestaat om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Clazing.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:7231

Zaaknummer: 7710776 EJ19-83252

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: R. Simons, B.M.C. Mensink en R.D. Ramnath

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671 b BW