

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

In hoger beroep bepaalt het hof het einde van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgeefster. Toekenning billijke vergoeding wegens ernstig verwijt ten aanzien van re-integratie.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2014 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van Medisch Technoloog, met een salaris van € 3.349 (exclusief 8% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering). Werknemer is werkzaam op de afdeling MICT. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Ziekenhuizen van toepassing. Werknemer heeft zich op 25 november 2016 ziek gemeld en heeft sindsdien niet meer gewerkt. Werkgeefster heeft op 3 oktober 2018 de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelde dat gebleken is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat werkgeefster bij haar pogingen om werknemer te laten re-integreren (voor zover daar al sprake van is geweest) onvoldoende rekening heeft gehouden met de psychische kwetsbaarheid van werknemer. Verder heeft werkgeefster vanaf het begin ingezet op re-integratie via het tweede spoor, terwijl werknemer terug wilde keren naar zijn eigen functie. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkgeefster zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof constateert dat de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord is. Tussen partijen staat vast dat zijn leidinggevende (hierna: 'X') een onoplosbaar conflict met werknemer ervaart en werknemer sinds 25 november 2016 niet meer bij werkgeefster heeft gewerkt. Werknemer kan daarom niet zonder meer direct terugkeren naar zijn werkplek. Er is eerst herstel van de onderlinge verhoudingen nodig. Werknemer heeft gesteld dat hij bereid is mee te werken aan mediation. Naar het oordeel van het hof getuigt het voorstel dat werknemer in dat kader heeft gedaan niet van voldoende realiteitszin ten aanzien van de verhouding tussen hem (als ondergeschikte) en X als zijn leidinggevende. Hoewel gezien de organisatie van het werk het contact van werknemer met zijn leidinggevende in het algemeen wellicht niet intensief hoeft te zijn, is er is wel een gezagsverhouding en dient werknemer zich te houden aan instructies van werkgeefster als werkgever dus in dit geval van X, als vertegenwoordiger van werkgeefster. Werknemer geeft er onvoldoende blijk van dat hij het gezag van X accepteert, dat hij begrijpt dat het inspanningen van beide partijen verlangt om weer te komen

tot werkbare verhoudingen en dat daarbij in elk geval in aanvang, maar ook later meer dan sporadisch contact met X nodig zal zijn. Gesteld noch gebleken is overigens dat er bovenal een verstoring zou zijn in de relatie tussen werknemer en X en dat de hier genoemde bezwaren niet of in mindere mate zouden spelen indien een ander dan X de leidinggevende van werknemer zou zijn. Daarmee staat voor het hof voldoende vast dat de arbeidsverhouding verstoord is en dat in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden gevergd de arbeidsverhouding met werknemer voort te zetten. Gelet op de aard van het geschil tussen partijen ligt herplaatsing niet in de rede. Het hof zal de arbeidsovereenkomst laten eindigen op 1 september 2019. Naar het oordeel van het hof is sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster op grond waarvan zij een billijke vergoeding is verschuldigd aan werknemer. Hiervoor verwijst het hof ten eerste naar het deskundigenoordeel van het UWV van 5 april 2018. Het hof verwijst wat dat betreft naar hetgeen de deskundige samengevat heeft overwogen over de re-integratie-inspanningen. Daaruit, en uit hetgeen in deze procedure is gebleken volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster niet voldoende zijn geweest, omdat de re-integratiemogelijkheden in spoor 1 niet adequaat zijn onderzocht, het re-integratiespoor 2 niet adequaat is uitgevoerd en de benutbare mogelijkheden van werknemer na zijn ziekmelding niet duidelijk zijn weergegeven door de bedrijfsarts. Het hof overweegt ten tweede dat ook na 5 april 2018 door werkgeefster geen re-integratie-inspanningen zijn gedaan. Het hof concludeert dat werknemer een billijke vergoeding toekomt die wordt begroot op € 25.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:2820

Zaaknummer: 200.255.424_01

Rechters: H.K.N. Vos, M. van Ham en M. Breur

Advocaten: M. van der Schoor en C.A.M.H. Vink

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW