

RECHTSPRAAK

Toewijzing ontbindingsverzoek werkgever wegens voortdurende discussie over re-integratieaspecten na langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Echter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2007 in dienst getreden bij T-Mobile Netherlands Retail B.V. (hierna: T-Mobile) in de functie van Shop Advisor. Werknemer heeft zich op 3 juni 2015 ziekgemeld bij T-Mobile. De op T-Mobile rustende verplichting om gedurende twee ziektejaren het loon door te betalen is op 30 mei 2017 geëindigd. Uit het advies van de bedrijfsarts van 23 mei 2017 is gebleken dat werknemer niet geschikt zal zijn voor eigen werk op afzienbare termijn. T-Mobile heeft op 5 februari 2018 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. De ontslagaanvraag is door het UWV niet in behandeling genomen, omdat de door het UWV gevraagde informatie (namelijk een actueel oordeel van de bedrijfsarts) niet tijdig door T-Mobile is ingediend. Werknemer heeft op 14 augustus 2018 de bedrijfsarts bezocht. Op 16 augustus heeft werknemer de bedrijfsarts verzocht specifiek te rapporteren naar aanleiding van het gesprek en geconstateerd dat in de rapportage het plan van aanpak van werknemer niet voorkomt. De bedrijfsarts heeft op 21 augustus 2018 in reactie daarop nader toegelicht dat hij als arts adviseert betreffende re-integratiemogelijkheden, dat hij geen gespreksrapportages opstelt, dat hij geen doorgeefluik is. Werknemer heeft T-Mobile op 4 september 2018 verzocht een plan van aanpak op te stellen. T-Mobile heeft in reactie daarop op 6 september 2018 laten weten dat er geen plan van aanpak kan worden opgesteld zolang er geen duidelijkheid bestaat over de belastbaarheid van werknemer. T-Mobile heeft werknemer per e-mail van 22 oktober 2018 dringend verzocht zijn medewerking te verlenen aan het opstellen van een inzetbaarheidsprofiel en ook zijn behandelend artsen aan te sporen de benodigde gegevens beschikbaar te stellen. Werknemer heeft per e-mail van 14 november 2018, 29 november 2018 en 30 november 2018 verzocht om een andere bedrijfsarts, omdat deze zich niet zou houden aan de richtlijnen en procedures. Werknemer heeft op 29 december 2018 en 15 januari 2019 laten weten geen second opinion te willen, maar dat werknemer een klacht over de relatie van de bedrijfsarts en zijn handelen met zijn werkgever wil bespreken. T-Mobile en werknemer hebben in juli 2019 getracht een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Bij brief van 8 augustus 2019 heeft werknemer T-Mobile aansprakelijk gesteld voor alle door hem geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade, buitengerechtelijke kosten en wettelijke rente. T-Mobile heeft de aansprakelijkheid afgewezen. T-Mobile verzoekt de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens onder

meer een verstoorde arbeidsverhouding. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, dan wel in het geval van een ontbinding rekening te houden met de opzegtermijn en aan werknemer de wettelijke transitievergoeding, de volledige combinatievergoeding en een billijke vergoeding ad € 170.000 toe te kennen.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Gelet op hetgeen is overwogen luidt de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig is verstoord en wel zodanig dat van T-Mobile niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ziet in dit geheel voldoende grond om te oordelen dat sprake is van een voldragen g-grond. Dat de arbeidsrelatie moet eindigen is inmiddels méér dan duidelijk geworden. De stelling van werknemer dat geen sprake is van een verlies van vertrouwen, maar dat hij zich slechts moet verweren en dat in zijn optiek het dienstverband kan voortduren, is onvoldoende om tot een ander oordeel te komen, nu de verstoring inmiddels duurzaam te achten is en herstel daarmee niet meer mogelijk is.

Herplaatsing is daarmee geen optie. Partijen hebben inmiddels uitvoerig gediscussieerd en gecorrespondeerd over allerlei aspecten van de re-integratie, terwijl zij beiden menen dat zij zich als een goed werkgeefster respectievelijk als een goed werknemer hebben opgesteld en zij zijn niet dichterbij een oplossing gekomen. Partijen hebben reële pogingen ondernomen om de geschilpunten weg te nemen, hetgeen niet tot een bevredigend resultaat heeft geleid. Ook over de voorwaarden voor een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben zij onderling geen overeenstemming kunnen bereiken. De slotsom luidt dat de door T-Mobile op de g-grond verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen. De overige door T-Mobile aangevoerde gronden behoeven daarmee geen bespreking meer.

Ernstig verwijtbaar handelen

Wanneer de ziekteperiode van werknemer nader wordt beschouwd kan wel worden geconcludeerd dat T-Mobile niet altijd voldoende invulling heeft gegeven aan haar re-integratieverplichtingen en dat zij niet altijd even zorgvuldig is omgesprongen met de arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van werknemer. Uit de opstelling en/of handelwijze van T-Mobile en het feit dat het re-integratietraject beter had gekund volgt niet dat daarmee sprake is van ernstig verzuim in hiervoor bedoelde zin en dat sprake is van een causaal verband met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op grond van het vorenstaande komt de kantonrechter dan ook tot het oordeel dat de door werknemer aan T-Mobile gemaakte verwijten afzonderlijk en in onderlinge samenhang gezien onvoldoende zijn om tot de conclusie te komen dat T-Mobile haar verplichtingen zo ernstig heeft veronachtzaamd dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarmee bestaat geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. De verzochte billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6283

Zaaknummer: 8387471 VZ VERZ 20-4331

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M.E.C.M. Paumen en U. Karatas

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:660 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW