

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding door conflict omtrent re-integratie. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever of werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2006 bij Lehmann & Troost B.V. (hierna: Lehmann) in dienst als transportplanner. Werknemer heeft zich op 26 november 2018 arbeidsongeschikt gemeld voor zijn werk. Op 24 mei 2019 oordeelde de bedrijfsarts dat hij voorzichtig kon beginnen met re-integratie. Op advies van de bedrijfsarts is over belemmeringen voor de succesvolle start van de re-integratie gesproken. Vervolgens zou werknemer conform het overeengekomen werkopbouwplan op 22 juli 2019 weer komen werken. Uit latere gesprekken volgde echter dat sprake was van nieuwe belemmerende factoren. Op 28 augustus 2019 vond mediation plaats. Op den duur werd duidelijk dat werknemer steeds meer het conflict zocht met Lehmann. Lopende de discussie hierover vernam Lehmann van de bedrijfsarts dat werknemer had te kampen met een terugval. Aldus kon de re-integratie in de periode van november 2019 tot en met januari 2020 niet alsnog worden opgestart. Op 20 december 2019 oordeelde de deskundige van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van Lehmann voldoende waren. Op 22 januari 2020 oordeelde de bedrijfsarts dat er weer zicht kwam op benutbare mogelijkheden. Na lange correspondentie over de re-integratie heeft Lehmann op 5 juni 2020 geconcludeerd dat de re-integratie in spoor 1 door toedoen van werknemer was mislukt. Zij heeft werknemer verzocht naar huis te gaan. Werknemer heeft dit ten onrechte opgevat als een ontslag op staande voet. Vervolgens heeft Lehmann werknemer willen laten re-integreren in het tweede spoor. Wat werknemer betreft was dit niet aan de orde, omdat hij zich per 14 mei 2020 volledig hersteld had gemeld. Lehmann heeft daarop een loonstop toegepast. Op 19 augustus 2020 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer per 19 augustus 2020 geschikt is voor de bedongen arbeid. Naar aanleiding van dit oordeel heeft Lehmann de loondoorbetaling per 19 augustus 2020 hervat. Lehmann verzoekt in deze procedure de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn op de e-, g- en/of i-grond te ontbinden.

Oordeel

Uit de vaststaande feiten blijkt dat partijen vanaf juli 2019 tot in oktober 2019 pogingen hebben ondernomen om een aanvang te maken met de re-integratie van werknemer. Feiten en omstandigheden die tot de conclusie moeten leiden dat de mislukking van de re-integratie van werknemer in de periode vanaf juli 2019 tot in oktober 2019 is te wijten aan Lehmann, zijn echter niet gebleken. Lehmann heeft in die periode naar behoren getracht om werknemer te re-integreren. Feiten en omstandigheden die tot de conclusie moeten leiden dat werknemer

zich in de zojuist genoemde periode (ernstig) verwijtbaar heeft gedragen, zijn evenmin gebleken. Het conflict dat over de re-integratie is ontstaan, is niet beheersbaar gebleken. Dit leidt tot de conclusie dat de relatie tussen partijen in de loop der tijd (vanaf juli 2019) zodanig verstoord is geraakt dat deze, nu niet is gebleken dat werknemer herplaatsbaar is, in redelijkheid moet gaan eindigen. De stelling van werknemer dat de beëindiging van het dienstverband te wijten is aan Lehmann, is niet juist. Lehmann heeft zich op 24 mei 2020 in redelijkheid op het standpunt mogen stellen dat werknemer zijn werkzaamheden diende te beginnen volgens het toentertijd besproken urenopbouwschema. Zij heeft dit standpunt mogen innemen niet alleen omdat dit in lijn was met het advies van zowel de arbeidsdeskundige als de bedrijfsarts (hun adviezen d.d. 10 maart 2020 en 21 april 2020), maar ook omdat werknemer in de periode vanaf omstreeks november 2019 tot februari 2020 opnieuw niet belastbaar was gebleken. Het was aldus, mede in aanmerking nemende dat werknemer gedurende een periode van circa 1,5 jaar geen deel meer had genomen aan het arbeidsproces, verstandig beleid om de belastbaarheid van werknemer te testen, door hem volgens het op 24 mei 2020 besproken urenopbouwschema een aanvang te laten maken van zijn werkzaamheden. Van belang hierbij is ook dat niet valt in te zien dat die aanpak in enigerlei opzicht in het nadeel was van werknemer. Wegens de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst heeft werknemer aanspraak op de betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:13156

Zaaknummer: 8776072 EJ VERZ 20-85431

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: M.J.A. Gaber en B. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW