

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer toegewezen. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door arbeidsongeschiktheid van werknemer niet serieus te nemen en door meerdere malen onterecht een loonstop toe te passen.*Feiten*

Werknemer is op 7 november 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 19 februari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 maart 2019 heeft werknemer op verzoek van werkgeefster zijn bedrijfseigendommen ingeleverd. Vervolgens is werknemer op 28 maart voor het eerst bij de bedrijfsarts verschenen. Per april 2019 heeft werkgeefster de loonbetaling aan werknemer stopgezet. Op 12 april 2019 heeft werkgeefster werknemer een ingevuld plan van aanpak gezonden. Werknemer heeft dit niet ondertekend, omdat hij aanpassing wenste. Daarbij heeft werknemer op diverse momenten om betaling van het achterstallige salaris verzocht. Op 25 juli 2019 heeft werkgeefster werknemer een aantal maanden om te herstellen geboden, waarna de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst zal worden beëindigd. Naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts, waarin is opgenomen dat werknemer vanwege medische oorzaak niet in staat is het conflict op te lossen, hervat werkgeefster in juli en augustus (gedeeltelijk) de loonbetaling. Vanaf 1 september 2019 werd het loon echter opnieuw stopgezet. In volgende correspondentie tussen (de gemachtigden van) werkgeefster en werknemer wijst werkgeefster meerdere malen op het einddoel: einde dienstverband. De bedrijfsarts blijft oordelen dat sprake is van een arbeidsconflict, dat eerst dient te worden opgelost, alvorens werknemer medisch in staat is te herstellen. Het UWV heeft in diverse deskundigenoordelen aangegeven dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster onvoldoende zijn. In december 2019 hebben partijen een eerste mediationgesprek met elkaar gehad. Over deze maand is het salaris ook betaald. Vanaf 1 januari 2020 heeft werknemer echter wederom geen salaris ontvangen. In deze procedure verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 56.864,08 bruto en achterstallig salaris vanaf 1 maart 2019.

*Oordeel**Loonvorderingen*

De kantonrechter wijst de loonvorderingen van werknemer toe. Allereerst is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster niet van werknemer mocht verlangen dat hij een plan van aanpak zou ondertekenen dat geen juiste invulling gaf aan de re-integratie van werknemer.

Bovendien had werknemer de eerste versie van het plan van aanpak pas op 12 april 2019 ontvangen, zodat een loonstop vanaf 1 april 2019 ten onrechte is toegepast. Voorts bestond er, gelet op de diverse oordelen van de bedrijfsarts, geen aanleiding om vanaf 1 september 2019 een loonstop toe te passen. Werkgeefster is blijven aansturen op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en is niet serieus omgegaan met de adviezen van de bedrijfsarts om het probleem op te lossen. Derhalve kan niet worden geoordeeld dat werknemer niet meewerkte aan zijn re-integratie. Tot slot heeft werkgeefster niet onderbouwd dat zij gerechtigd was vanaf 1 januari 2020 wederom een loonstop toe te passen.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Het verzoek van werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van een situatie waarin werkgeefster haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. De bedrijfsarts heeft meerdere keren aangestuurd op het oplossen van het conflict en benadrukt dat de situatie onnodig medicaliserend werkt. Desalniettemin heeft werkgeefster niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen en heeft zij enkel aangestuurd op beëindiging. Bovendien heeft werkgeefster zonder grond meerdere malen het loon van werknemer stopgezet. De kantonrechter is van oordeel dat deze houding van werkgeefster het vrijwel onmogelijk heeft gemaakt om invulling te geven aan de re-integratie van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter toont de houding van werkgeefster aan dat zij de arbeidsongeschiktheid van werknemer niet serieus (genoeg) neemt. Hierdoor is het niet te verwachten dat het conflict wordt opgelost en/of de re-integratie van werknemer nog op een zinvolle manier zal kunnen plaatsvinden.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat de ontstane situatie aan werkgeefster te wijten is, zodat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Op grond hiervan bestaat aanleiding om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Voor de hoogte sluit de kantonrechter aan bij de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad. Allereerst is van belang dat de ontstane situatie het gevolg is van laakbaar handelen van werkgeefster (zoals reeds overwogen). Verder is van belang dat werknemer thans arbeidsongeschikt is en dat uit de adviezen van de bedrijfsarts volgt dat herstel nog niet ingezet kan worden. Alles overwegend is de kantonrechter van oordeel dat de verzochte billijke vergoeding van € 56.864,08 een adequate en voldoende compensatie biedt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-01-2021

Zaaknummer: