

RECHTSPRAAK

Zowel werkgever als werknemer heeft verwijtbaar gehandeld, maar ernstig verwijtbaar handelen staat niet vast. Arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van beide partijen ontbonden.*Feiten*

Werknemer is sinds 2012 meermaals krachtens arbeidsovereenkomst in dienst geweest van Hose & Reel Products B.V. (hierna: Hose & Reel), laatstelijk met ingang van 1 oktober 2017. Op 6 november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Na een 'time-out' van twee weken heeft opnieuw een consult met de bedrijfsarts plaatsgevonden, die op 22 november 2019 het advies aan partijen heeft gegeven dat sprake is van een arbeidsconflict en dat het de bedoeling is dat partijen in gesprek gaan of een vaststellingsovereenkomst (vso) tekenen. Werknemer heeft kenbaar gemaakt interesse te hebben in een vso. Op 9 december 2019 heeft werknemer per e-mail aan Hose & Reel te kennen gegeven dat zijn fysieke klachten nog niet zijn verdwenen. Op 16 januari 2020 heeft Hose & Reel bij werknemer aangegeven nog geen acties te willen ondernemen voor de vaststelling van een vso, omdat zijn medische situatie voor haar onduidelijk is. Volgens Hose & Reel heeft Arbopro op 22 november 2019 aangegeven dat er geen sprake meer was van arbeidsongeschiktheid. Op 19 februari 2020 heeft Hose & Reel bij werknemer aangegeven dat er een intern onderzoek loopt naar de manier van handelen van werknemer binnen de organisatie. Zo heeft Hose & Reel van werknemer een lege laptop en telefoon teruggekregen waarop belangrijke zakelijke gegevens stonden. Op 18 mei 2020 heeft Hose & Reel een concept-vso aan werknemer doen toekomen. Partijen hebben sindsdien veelvuldig over de inhoud van de conceptovereenkomst overleg gevoerd. Bij e-mail van 23 juni 2020 heeft Hose & Reel werknemer opgeroepen om weer op het werk te verschijnen, maar dat heeft werknemer nagelaten. In reactie op de oproeping heeft werknemer aangegeven dat hij door Hose & Reel verplicht is vrijgesteld van werk in afwachting van nader onderzoek en berichtgeving van Hose & Reel. Bij e-mail van 14 augustus 2020 heeft Hose & Reel nogmaals te kennen gegeven dat werknemer op 18 augustus 2020 op het werk diende te verschijnen, waarna werknemer op 18 augustus 2020 per e-mail heeft aangegeven zich ziek te moeten melden. Op 9 september 2020 heeft werknemer nogmaals een bezoek aan de bedrijfsarts gebracht. Die concludeert dat de verzuimstatus van werknemer eindigt op 1 oktober 2020. Nadat Hose & Reel werknemer op 23 september 2020 heeft opgeroepen om op 1 oktober 2020 weer op het werk te verschijnen heeft zij werknemer op 1 oktober 2020 te kennen gegeven dat hij – nu hij niet op het werk was verschenen – geen loon zou ontvangen. Niet lang daarna heeft werknemer zich wederom ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft zijn standpunt gehandhaafd ten aanzien van het einde van de verzuimstatus per 1 oktober 2020. Werknemer ontvangt sinds 1 oktober 2020 geen loon meer. Hose & Reel verzoekt om ontbinding van de tussen

partijen bestaande arbeidsovereenkomst, primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. In tegenverzoek verzoekt werknemer tot veroordeling van Hose & Reel tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 32.000.

Oordeel

Dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden staat tussen partijen niet ter discussie, zodat de kantonrechter aan dat verzoek tegemoet zal komen. Partijen verwijten elkaar over en weer ernstig verwijtbaar handelen. Van de ene kant verdient de wijze van benadering door Hose & Reel op een aantal momenten – zacht uitgedrukt – niet de schoonheidsprijs. De dwingende en verwijtende toonzetting waarmee Hose & Reel keer op keer haar berichtgeving aan werknemer gepaard liet gaan, zelfs in de week na het overlijden van de moeder van werknemer, getuigt niet van goed werkgeverschap. Daar staat echter tegenover dat werknemer, in weerwil van het feit dat de bedrijfsarts keer op keer heeft geoordeeld dat hij arbeidsgeschikt is, stevast heeft geweigerd om – daartoe gesommeerd – op het werk te verschijnen, zich daarbij uitsluitend erop beroepend dat hij in februari 2020 was vrijgesteld van werk. Het gegeven dat hij door zijn werkgever werd opgeroepen, betekende immers per definitie dat die vrijstelling niet meer aan de orde was. Dat een onderzoek niet althans niet kenbaar had plaatsgevonden, doet daar – in tegenstelling tot hetgeen werknemer daarover aanvoert – in het geheel niets aan af. Concluderend komt de kantonrechter tot het oordeel dat partijen over en weer het nodige te verwijten valt, maar ernstig verwijtbaar handelen is niet vast komen te staan. Het vorenstaande leidt ertoe dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden per 1 maart 2021. De transitievergoeding is toewijsbaar, maar de vordering tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:1113

Zaaknummer: 8897540 AZ VERZ 20-142

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en R.J.M. Borgers

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