

## RECHTSPRAAK

***Werkgever handelt ernstig verwijtbaar, onder meer door werknemer na bedrijfsongeval op non-actief te stellen, hem direct de schuld van het ongeval te geven en (ondanks advies bedrijfsarts) zes maanden lang geen mediation op te starten. Toewijzing billijke vergoeding (art. 7:682 lid 1 onder c BW) van € 40.000 bruto.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2015 in dienst getreden bij werkgeefster als Warehouse Supervisor. Op 29 mei 2018 is een klusbedrijf begonnen met de aanleg van een extra oplaadpunt in het magazijn, vanwege de ingebruikname van een nieuwe heftruck. Werknemer was hierbij aanwezig. Tijdens deze werkzaamheden heeft een explosie plaatsgevonden met branduitbraak tot gevolg. Hierbij heeft werknemer lichamelijk letsel opgelopen. Werkgeefster heeft werknemer op 30 mei 2018 op non-actief gesteld, omdat hij zonder voorafgaande toestemming werkzaamheden heeft laten verrichten door een nog niet aan werkgeefster voorgestelde partij. Werknemer heeft zich op 4 juni 2018 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werknemer volledig arbeidsongeschikt verklaard. Bij beschikking van 24 september 2018 heeft de kantonrechter te Bergen op Zoom een ontbindingsverzoek van werkgeefster afgewezen. Op 25 februari 2019 is een rapportage arbeidsdeskundig onderzoek opgemaakt. Hierin wordt onder meer geadviseerd om zo snel mogelijk een mediationtraject op te starten, omdat de re-integratie van werknemer wordt belemmerd door een verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van het bedrijfsongeval. Dit advies is door de bedrijfsarts meermaals herhaald. Op 15 juli 2019 heeft werknemer een uitnodiging gehad voor een mediationgesprek. Werknemer was hiertoe volgens de bedrijfsarts op medische gronden niet (meer) in staat. De bedrijfsarts was voorts van oordeel dat er als gevolg van het uitblijven van het starten van de mediation een forse stagnatie is opgetreden in de re-integratie en dat daardoor de medische klachten van werknemer fors zijn toegenomen. In augustus 2019 is (tevergeefs) re-integratie in het tweede spoor opgestart. Vanaf juni 2020 ontvangt werknemer een WIA-uitkering. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst, met toestemming van het UWV, opgezegd per 1 december 2020 en heeft aan werknemer een bedrag van € 5.927,16 bruto aan transitievergoeding uitbetaald. Werknemer verzoekt thans veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW, nu de opzegging volgens hem het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

*Oordeel*

*Ernstig verwijtbaar handelen*

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en overweegt daartoe als volgt. Werkgeefster heeft werknemer direct na het ongeval op non-actief gesteld en deze op non-actiefstelling op 7 juni 2018 verlengd. Gezien het feit dat werknemer op dat moment al volledig arbeidsongeschikt was verklaard, was de verlenging van de op non-actiefstelling een buitenproportioneel middel. Tevens heeft werkgeefster de schuld van het bedrijfsongeval onmiddellijk bij werknemer neergelegd en hem persoonlijk aansprakelijk gesteld. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Ook is spoedig na het bedrijfsongeval door werkgeefster een ontbindingsprocedure opgestart en heeft werkgeefster gedurende de arbeidsongeschiktheid van werknemer hem meermaals een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Vanaf 25 februari 2019 heeft de bedrijfsarts meerdere malen uitdrukkelijk geadviseerd om mediation op te starten. Desondanks heeft werkgeefster dit pas op 15 juli 2019 gedaan. Op dat moment waren de medische klachten van werknemer echter dusdanig toegenomen dat hij niet meer in staat was deel te nemen aan de mediation. Werkgeefster heeft in diezelfde periode ten onrechte geweigerd werknemer toe te staan met vakantie te gaan. Voorts heeft werkgeefster werknemer meermaals onder druk gezet om fysiek te verschijnen op bepaalde afspraken. Een en ander levert ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op, leidend tot de uiteindelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst, waarmee het causaal verband tussen het handelen van werkgeefster en de opzegging gegeven is.

#### *Hoogte billijke vergoeding*

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding maakt de kantonrechter een vergelijking tussen de hypothetische situatie zonder ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en de situatie waarin werknemer nu verkeert en naar verwachting in de toekomst zal verkeren. Het inkomensverlies van werknemer in die hypothetische gevalsvergelijking bedraagt € 45.613,51. De kantonrechter brengt de transitievergoeding in mindering op voornoemd bedrag en komt zo op een bedrag van € 40.000 bruto aan billijke vergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat dit bedrag aansluit bij het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 18-05-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2021:2485

**Zaaknummer:** 9012295 \ AZ 21-6

**Rechters:** R.A. Borm

**Advocaten:** M. de Kip en G.C. Haulussy

**Wetsartikelen:** 7:682 BW