

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (a-grond dan wel g-grond; rechter laat dit in het midden) onder toekenning van de transitievergoeding. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten werkgever, zodat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 5 juni 1989 in dienst bij VSL B.V. (hierna: VSL) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 31 augustus 2020 heeft VSL haar OR bericht dat zij gelet op de urgentie van de financiële problemen tot het definitieve besluit is gekomen dat er een reorganisatie gaat plaatshebben waarbij gedwongen ontslagen niet te vermijden zijn. Op 3 september 2020 heeft VSL werknemer boventallig verklaard waarna werknemer zich heeft ziekgemeld. VSL heeft werknemer een beëindigingsovereenkomst conform het Sociaal Plan aangeboden, die niet door werknemer is geaccepteerd. Op 30 september 2020 heeft VSL toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Op 26 november 2020 heeft het UWV de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen geweigerd. Tot op heden is werknemer arbeidsongeschikt. VSL verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer heeft primair geconcludeerd tot afwijzing van het verzoek van VSL de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Subsidiair, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, heeft werknemer verzocht om betaling van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werknemer heeft daarnaast een voorwaardelijk tegenverzoek ingesteld voor het geval de ontbinding op grond van bedrijfseconomische reden wordt afgewezen. Werknemer heeft aan zijn voorwaardelijke verzoek ten grondslag gelegd dat VSL ernstig verwijtbaar en nalatig heeft gehandeld, waardoor de arbeidsrelatie onherstelbaar is verstoord.

*Oordeel**Ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

De kantonrechter stelt in het licht van het verzoek van VSL en het (voorwaardelijk) tegenverzoek van werknemer vast dat beide partijen hetzelfde rechtsgevolg beogen, namelijk een einde van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat op basis van de door partijen in het geding gebrachte stukken en de feitelijke gang van zaken inmiddels sprake is van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding, zodat het (voorwaardelijk) tegenverzoek van werknemer voor toewijzing in aanmerking komt, in het

geval de kantonrechter zou oordelen dat het verzoek van VSL dient te worden afgewezen. In beide gevallen is VSL aan werknemer de wettelijke transitievergoeding verschuldigd. Daarnaast leidt toewijzing van beide verzoeken tevens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst tegen dezelfde datum. Werknemer heeft zich evenwel op het standpunt gesteld dat hij in beide gevallen recht heeft op een billijke vergoeding omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van VSL. Dit is dus het enige resterende juridisch relevante geschilpunt tussen partijen, zodat de kantonrechter om proceseconomische redenen in het midden zal laten of het verzoek van VSL al dan niet dient te worden toegewezen en zich beperkt tot de beoordeling van de vraag of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever een werknemer in staat moet stellen te re-integreren en voorts in staat moet stellen (uiteindelijk) terug te keren in de eigen functie. Het re-integratieproces is in het onderhavige geval doorkruist door (de aanloop naar) een reorganisatie waardoor het werk veranderde. Dit vereist niet alleen flexibiliteit van een werkgever, maar ook van een (zieke) werknemer. Dit betekent dan ook voor werknemer dat onder deze omstandigheid het blijven verzoeken van uitsluitend tewerkstelling in de eigen functie, terwijl hij beschikbaar werk weigert, niet redelijk is. Een weigering van werkgever om aan dit verzoek van werknemer te voldoen, leidt onder de gegeven omstandigheden dan ook niet tot een (ernstig) verwijt van werkgever. De kantonrechter is na toetsing van alle door werknemer naar voren gebrachte verwijten van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten aan de zijde van VSL, zodat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding. De kantonrechter wijst het hiermee verband houdende verzoek van werknemer dan ook af.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:8400

Zaaknummer: 8991321 RP VERZ 21-50051

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: J.F. Holsteijn en mr. E.L.P. Werner

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