

RECHTSPRAAK

Twee gehuwde apothekers die beiden een billijke vergoeding verzoeken vangen bot. Gedragingen van werkgever verdienen niet de schoonheidsprijs, maar kunnen niet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten.*Feiten*

Werknemers zijn gehuwd en hebben van 1 juli 1988 tot 1 juli 1993 een apotheek geëxploiteerd in de vorm van een maatschap, die daarna is omgezet in een vennootschap, bij welke werknemers krachtens arbeidsovereenkomst in dienst zijn getreden. De apotheek werd geëxploiteerd vanuit het pand dat tevens het woonhuis van werknemers was (en ten tijde van de procedure nog steeds is). Daarnaast had de vennootschap een servicepunt in een ander pand. Vanaf 1 januari 2006 hebben werknemers de apotheek overgedragen aan een vennootschap die een groot aantal apotheken exploiteert. In 2010 heeft de vennootschap een aantal apotheken, waaronder de onderhavige, overgedragen. Die vennootschap heeft de apotheek op haar beurt op 1 maart 2017 weer overgedragen. Werknemers hebben met die partij onderhandeld over een beëindiging van de respectievelijke dienstverbanden. Die onderhandelingen hebben tot maart 2018 geduurd, zonder dat over de beëindiging van de dienstverbanden overeenstemming is bereikt. Bij schrijven van 12 maart 2018 zijn werknemers op non-actief gesteld. Op of omstreeks 13 maart 2018 is zonder voorafgaand overleg met werknemers, de toegang van de apotheek naar de woning van werknemers dichtgetimmerd. Op 14 maart 2018 hebben werknemers zich ziek gemeld. Op 15 maart 2018 is een verzoekschrift ingediend strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomsten met werknemers. Beide ontbindingsverzoeken zijn niet-ontvankelijk verklaard voor zover ze gegrond waren op de a-grond en afgewezen voor zover ze gegrond waren op de e-grond en de g-grond. In de periode oktober 2018 tot en met april 2019 is tussen partijen nogmaals gepoogd overeenstemming te krijgen over de beëindiging van de dienstverbanden, ditmaal via mediation, maar ook dit heeft niet tot een beëindigingsovereenkomst geleid. Per 1 oktober 2019 zijn de apotheek alsmede de werknemers wederom overgenomen. Nadat de wachttijd van twee jaar was verlopen in maart 2020, hebben werknemers een WIA-uitkering aangevraagd bij het UWV. Het UWV heeft daarop aan de huidige werkgever een loonsanctie opgelegd. Werkgever heeft vervolgens een andere organisatie ingeschakeld om de re-integratie in spoor 2 te begeleiden, waarna het UWV de loonsanctie ten aanzien van een van de werknemers per 16 november 2020 heeft opgeheven. Volgens de tweede werknemer is zijn loonsanctie pas per 16 februari 2021 opgeheven. Op 15 februari 2021 heeft werkgever bij het UWV een verzoek ingediend tot het verlenen van een ontslagvergunning ten aanzien van een van de twee werknemers, welke met ingang van 20 maart 2021 is verleend. Op 17 maart 2021

heeft werkgever bij het UWV een verzoek ingediend tot het verlenen van een ontslagvergunning van de andere werknemer, welke met ingang van 1 april 2021 is verleend. Werkgever heeft de transitievergoedingen betaald. Werknemers verzoeken beiden een billijke vergoeding en een jubileumuitkering. Werkgever heeft gemotiveerd verweer gevoerd.

Oordeel

De jubileumuitkeringen zijn inmiddels uitbetaald. Daarom komen deze onderdelen niet meer voor toewijzing in aanmerking. De belangrijkste onderdelen van de onderhavige procedure betreffen de verzochte billijke vergoedingen. De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat het feit dat de onderhandelingen tussen partijen over een beëindiging van het dienstverband en ook het latere mediationtraject is mislukt, in overwegende mate te wijten is aan werkgever, is geenszins gebleken, laat staan in een mate dat gesproken kan worden van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van die zijde dat tot opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. Sterker nog, uit de naar aard en inhoud onweersproken gebleven correspondentie blijkt juist dat werknemers gedurende de onderhandelingen steeds hogere eisen stelden. Hoewel het op non-actief stellen van werknemers en het dichttimmeren van de toegangsdeuren tot de apotheek op de wijze zoals is gebeurd, bepaald niet de schoonheidsprijs verdienen, betekent dit nog niet dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat het UWV een loonsanctie heeft opgelegd, is op zichzelf evenmin als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan te merken. Wat bij dit alles niet uit het oog mag worden verloren, is dat het hier gaat om een opzegging na einde wachttijd en dat de billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 sub c BW slechts kan worden toegewezen indien geoordeeld wordt dat de opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub b BW, anders gezegd: de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het gestelde verwijtbaar handelen dient dan ook steeds gerelateerd te worden aan de arbeidsongeschiktheid, maar die relatie leggen werknemers veel te weinig concreet uit. Een billijke vergoeding komt dan ook niet in beeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:9515

Zaaknummer: 9470207 AZ VERZ 21-107 en 9495523 AZ VERZ 21-110

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.J. van Weersch en F.C. Boel

Wetsartikelen: artikel 7:682 lid 1 onder c BW