

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat dit een grond oplevert om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Partijen zijn verdeeld over de einddatum van de arbeidsovereenkomst en over de vraag of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2005 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever tegen een salaris van € 2.386,37 bruto per maand. Op 9 januari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 12 mei 2021 is werknemer volgens het UWV weer in staat om zijn eigen werk te doen. Op 27 mei 2021 heeft werknemer verklaard dat hij bereid is om de bedongen arbeid te hervatten en heeft hij aanspraak gemaakt op loon. Werkgever heeft werknemer echter niet toegelaten tot de bedongen arbeid en heeft vervolgens aangekondigd een ontbindingsverzoek in te dienen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ook is werkgever van mening dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden moet worden op basis van de d- en de i-grond. Werkgever verzoekt met betrekking tot de datum van ontbinding rekening te houden met de proceduretijd. Werknemer erkent de verstoorde arbeidsverhouding en is van mening dat ten aanzien van de ontbindingsdatum geen rekening moet worden gehouden met de proceduretijd omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever treft onder meer de volgende verwijten: (a) tot twee keer toe de loondoorbetaling te hebben gestaakt, (b) het niet toestaan dat werknemer een second opinion aan een andere bedrijfsarts kon vragen, (c) een vijandige opstelling jegens werknemer te hebben ingenomen, (d) werknemer te verplichten tijdens re-integratie op kantoor te werken en (e) de weigering om werknemer te laten re-integreren in eigen werk. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat dit een grond oplevert om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Gelet op de verstoorde arbeidsverhouding ligt het voorts niet in de rede om werknemer te herplaatsen. De door werknemer gestelde verwijten zijn niet zodanig dat daaraan de conclusie verbonden dient te worden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Werkgever heeft de loondoorbetaling gestaakt naar aanleiding van de adviezen van de bedrijfsarts. Dat de bedrijfsarts ten onrechte een second opinion heeft geweigerd kan niet

aan de werkgever worden toegerekend. Hoewel werkgever met betrekking tot een officiële waarschuwing niet netjes heeft gehandeld jegens werknemer, kan dit naar het oordeel van de kantonrechter niet worden gezien als ernstig verwijtbaar handelen en nalaten. Werknemer heeft ook zijn klacht dat werkgever hem dwars heeft willen zitten door hem op kantoor te laten werken onvoldoende onderbouwd. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende onderbouwd waarom werknemer niet in zijn eigen werk kon re-integreren. De kantonrechter oordeelt dat de door werknemer aan werkgever gemaakte verwijten, zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang gezien, onvoldoende zijn om tot de conclusie te kunnen komen dat werkgever zijn verplichtingen zo ernstig heeft veronachtzaamd dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarmee bestaat er geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. De verzochte billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen. Dit betekent ook dat de proceduretijd wél in mindering zal worden gebracht op de opzegtermijn van vier maanden en de arbeidsovereenkomst derhalve zal worden ontbonden per 1 april 2022.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1456

Zaaknummer: 9475980\VZ VERZ 21-15969

Rechters: P. Joele

Advocaten: Stam, R. R. Stam en M. Koolhoven

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:671b lid 9 sub a BW