

RECHTSPRAAK

Werknemer kampt met een ernstige ziekte. Arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond, onder meer in verband met de schending van de re-integratieverplichtingen door werknemer. Hof vernietigt beschikking kantonrechter voor zover de door werknemer verzochte billijke vergoeding is afgewezen en werknemer is veroordeeld in de proceskosten.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van werkvoorbereider, tegen een loon van laatstelijk € 4.485 bruto per maand exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Op 25 februari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege rugklachten (hernia). Vanaf 11 mei 2020 is werknemer weer halve dagen op kantoor gaan werken. Nadat op 29 mei 2020 bij werknemer beenmergkanker is geconstateerd, heeft hij zich per 1 juni 2020 weer volledig ziek gemeld. In de periode tussen 22 juni 2020 en 18 januari 2021 doen zich verschillende ontwikkelingen voor. Er zijn rapportages van de bedrijfsarts en een Arboprofessional van het UWV, waaruit kan worden afgeleid dat er weliswaar kan worden gere-integreerd, maar dat vanwege een ernstige medische aandoening de prognose tot volledige terugkeer onbekend is. Werkgever confronteert werknemer aan de hand van verklaringen van derden (waaronder een vriendin van de HR-manager) dat het vertrouwen in werknemer tot een minimum is gedaald, door werknemer te verwijten werkzaamheden in en om zijn woning te verrichten die zijn herstel of re-integratie hebben belemmerd. Werkgever stelt dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden en daarnaast leveranciers van de werkgever heeft ingeschakeld bij de bouw van zijn huis. Daarnaast zou werknemer ook eigendommen van werkgever hebben gebruikt en treft werknemer het verwijt dat hij in de periode van arbeidsongeschiktheid exorbitant veel kilometers heeft gereden met de hem ter beschikking gestelde leaseauto. Werkgever dient op 22 januari 2021 een ontbindingsverzoek in primair op de e-grond en (meer) subsidiair op de g- en i-grond. Werknemer verzoekt afwijzing ontbinding, dan wel in het geval van ontbinding toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 116.277,12. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2021 met toekenning van de transitievergoeding en afwijzing van de billijke vergoeding en veroordeling van werknemer in de proceskosten. Werknemer verzoekt in hoger beroep aan de hand van tien grieven de beschikking te vernietigen voor zover daarin is bepaald dat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding en is veroordeeld in de proceskosten. Na eisvermeerdering verzoekt werknemer onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van

€ 643.752,90 bruto.

Oordeel

Het hof oordeelt dat niet is komen vast te staan dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten (de e-grond) als gevolg waarvan van werkgever niet kon worden verwacht de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Uit de bewoordingen waarin werkgever zich heeft uitgelaten richting werknemer en uit de daarop gevolgde mislukte poging de relatie te herstellen in een mediationtraject leidt het hof af dat de relatie tussen partijen ten tijde van de beschikking van de kantonrechter dermate was verstoord (de g-grond: devolutief), dat van werkgever redelijkerwijs niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Opzegverbod

Werknemer beroept zich op het opzegverbod omdat volgens hem werkgever net heeft gedaan of de arbeidsongeschiktheid werd veroorzaakt door de rugklachten en de beenmergkanker geen rol speelde. Naar het oordeel van het hof slaagt deze grief niet omdat werkgever naast de stelling dat werknemer zich niet aan de re-integratieverplichtingen heeft gehouden, andere omstandigheden heeft aangedragen waarop het verzoek tot ontbinding is gebaseerd. Omdat dit geen omstandigheden zijn waarop het opzegverbod wegens ziekte betrekking heeft, staat het opzegverbod niet in de weg aan de ontbinding (art. 7:671b lid 6 BW).

Verwijtbaar handelen werknemer

Het hof oordeelt aan de hand van een uitgebreide weergave van de door partijen gestelde feiten dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer zich niet aan een opbouwschema heeft gehouden en meer dan eens zonder opgaaf van redenen niet zou hebben gewerkt. Het hof wijst erop dat de wet vereist dat de werkgever bij een verzoek tot ontbinding wegens schending van de re-integratieverplichtingen een deskundigenoordeel dient over te leggen. Werkgever heeft verzuimd dit te doen. Ook heeft werkgever niet kunnen aantonen dat werknemer zonder opgaaf van redenen niet is komen werken.

Belemmering herstel of re-integratie wegens verrichten werkzaamheden aan woning

Het hof oordeelt dat het verwijt dat werknemer in en om zijn woning werkzaamheden heeft verricht die zijn herstel of re-integratie zouden hebben belemmerd, betrekking heeft op een gestelde schending van de re-integratieverplichting en door werkgever een deskundigenoordeel had moeten worden overgelegd. De door werkgever ingebrachte camerabeelden leveren onvoldoende onderbouwing op van de door werkgever gestelde feiten.

Inschakeling leveranciers van werkgever en gebruik eigendommen werkgever (devolutief)

Aan de hand van een verklaring van de manager operations waaruit blijkt dat hij bekend was met het feit dat werknemer leveranciers van werkgever inschakelde en daar op dat moment en lange tijd daarna niets mee heeft gedaan, oordeelt het hof dat werknemer ervan uit mocht

gaan dat werkgever daartegen geen bezwaar had. Ook heeft werkgever onvoldoende onderbouwd dat werknemer geen marktconform tarief zou hebben betaald. Kennelijk werden vaker zaken van werkgever door werknemers geleend en deed iedereen dat. Daarbij staat als niet (voldoende) betwist vast dat werknemer het lenen van de zaken had gemeld en laten registreren door de materiaalbeheerder van werkgever, dat de manager operations deze zaken bij werknemer heeft kunnen zien staan bij zijn bezoek aan de woning en dat werknemer de zaken op eerste verzoek daartoe heeft geretourneerd of al had geretourneerd. Daarmee is naar het oordeel van het hof geen sprake van een verwijtbare gedraging die maakt dat van werkgever niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Privégebruik leaseauto

Omdat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd hoeveel van de geregistreerde kilometers privé is gereden en daarmee hoeveel werknemer als gevolg daarvan aan hem verschuldigd is, heeft werkgever ten onrechte een bedrag van € 2.850 netto verrekend met de aan werknemer verschuldigde transitievergoeding. Het hof wijst de vordering van werknemer tot betaling van dit bedrag dan ook aan hem toe, vermeerderd met wettelijke rente.

Verwijtbaar handelen werkgever en hoogte billijke vergoeding

Naar het oordeel van het hof had de kantonrechter de arbeidsovereenkomst moeten ontbinden op de g-grond. De g-grond is volgens het hof ontstaan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 40.000 bruto. Daarnaast worden de verzochte wettelijke verdragingsrente en de vergoeding van deskundigenkosten en vergoeding van proceskosten toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1752

Zaaknummer: 200.296.260/01

Rechters: A.L. Bervoets, M.E. Smorenburg en T. Dohmen

Advocaten: A.M.C.C. Verblact en T.D.E. Hoekstra

Wetsartikelen: 7:660a lid 1 BW, 7:670a lid 1 BW en 7:671b BW, 7:686a lid 3 BW, 7:611 BW, 6:96 BW