

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van zieke werknemer zonder billijke vergoeding. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld bij de re-integratie en het door werknemer gestelde verband tussen haar arbeidsongeschiktheid en de werkdruk is niet aannemelijk gemaakt. De postcontractuele bedingen blijven in stand.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2014 bij Lionix International B.V. (hierna: Lionix) in dienst getreden in de functie van Design Engineer. In diverse gesprekken tussen Lionix en werknemer is gesproken over de werkdruk. Werknemer heeft zich op 21 oktober 2020, na consult bij haar huisarts te Duitsland, ziek gemeld met spanningsklachten. Sindsdien is zij arbeidsongeschikt. Op 25 november 2020 deelt werknemer via WhatsApp de CEO (hierna: A) mee dat haar huisarts haar die ochtend heeft laten weten dat gesprekken taboe zijn totdat voldoende herstel is geboekt. Op 30 november 2021, ruim een jaar na de ziekmelding, wordt door de huisarts van werknemer een artsennattest afgegeven, waarbij een medische onderbouwing wordt gegeven voor de ziekte van werknemer. In de tussenliggende periode heeft de huisarts wel “Arbeidsonfähigkeitsbescheinigungen” afgegeven waarin te lezen is tot welke datum de arbeidsongeschiktheid naar verwachting zal duren. Werknemer verzoekt onder meer op grond van artikel 7:671c BW de arbeidsovereenkomst met Lionix te ontbinden per 1 september 2022 met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 387.310,24 bruto. Aan deze verzoeken legt werknemer ten grondslag dat de situatie zodanig is geëscaleerd, dat de omstandigheden inmiddels van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst niet langer in stand kan blijven. Lionix heeft ernstig verwijtbaar gehandeld tegenover werknemer door onder meer (1) onvoldoende zorg aan werknemer en haar arbeidsomstandigheden te bieden, waardoor de werkdruk opliep en werknemer uiteindelijk arbeidsongeschikt is geworden en (2) werknemer ten onrechte te verwijten dat zij haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, terwijl Lionix zelf haar re-integratieverplichtingen niet naar behoren is nagekomen en (3) het laakbaar gedrag van Lionix. Werknemer heeft – in geval van een ontbinding – tevens verzocht de postcontractuele bepalingen van de arbeidsovereenkomst te vernietigen.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Werknemer heeft aangevoerd dat sprake is van een verstoorde verhouding tussen haar en Lionix. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter al aangegeven

dat naar zijn oordeel die verstoring niet zodanig is dat de verhoudingen onherstelbaar beschadigd zijn. Duidelijk werd evenwel dat werkneemster de lijnen met Lionix definitief wil doorsnijden. Zij wil voor haar herstel de best mogelijke condities creëren en, zo begrijpt de kantonrechter uit het laatste (schriftelijke) woord van werkneemster, de arbeidsverhouding met Lionix staat daar (mede) aan in de weg. Onder die omstandigheden zal daarom toch worden overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2022.

Ernstig verwijtbaar handelen

De vraag is of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst uiteindelijk het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Lionix. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts voordoet in uitzonderlijke gevallen. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Dat betekent dat de kantonrechter alle door werkneemster gevraagde vergoedingen zal afwijzen. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter aan partijen laten weten dat lastig te beoordelen is of bij Lionix al langere tijd een structurele hoge werkdruk heerst en dat werkneemster daar het slachtoffer van is geworden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster niet althans onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de werkdruk binnen Lionix en hoe daar door Lionix mee is omgegaan de oorzaak is van haar arbeidsongeschiktheid. Naar Nederlands recht had Lionix te voldoen aan haar verplichtingen in het kader van de Wet verbetering poortwachter en diende zij de adviezen van de bedrijfsarts te volgen. Dat Lionix zou hebben geweten dat de Duitse arts aan werkneemster een gespreksverbod met Lionix had opgelegd, moge zo zijn, maar de medische onderbouwing daarvan werd niet eerder gegeven dan in december 2021. Dat Lionix tot dat moment in het kader van de Wet verbetering poortwachter diverse malen contact heeft opgenomen met werkneemster valt Lionix dan ook niet euvel te duiden. Na de medische onderbouwing d.d. 17 december 2021 werd het ziektebeeld duidelijk en heeft Lionix geen contact meer met werkneemster opgenomen. De kantonrechter kan voor wat betreft dit verwijt tot geen ander oordeel komen dan dat van enig, laat staan ernstig, verwijtbaar handelen aan de zijde van Lionix geen sprake is. Wat resteert is de loonstop. Bij e-mail van 23 november 2021 heeft Lionix, op basis van dit rapport, werkneemster meegedeeld dat het de bedoeling was dat werkneemster op 25 november 2021 zou starten met het opbouwschema. Op basis van het arbeidsdeskundig rapport is dat een niet onbegrijpelijke reactie. Aangezien werkneemster op 25 november 2021 niet op het werk is verschenen heeft Lionix de loondoorbetaling gestaakt. Wederom niet onbegrijpelijk, het wordt vaker toegepast, maar achteraf gezien en gelet op de latere medische onderbouwing van 17 december 2021 hooguit een wat ongelukkige beslissing. Het wordt in ieder geval door de kantonrechter niet gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen.

Vernietiging postcontractuele bedingen

Dat Lionix instandhouding van de postcontractuele bedingen wil, is alleszins begrijpelijk. Zij wil haar bedrijfsdebet afschermen en niet eerder dan nadat werkneemster in dienst kan

treten bij een concurrerend bedrijf of voor zichzelf wil beginnen, dient er een belangafweging plaats te vinden in die zin dat de vraag beantwoord dient te worden of werknemster onverkort aan de postcontractuele bepalingen in haar arbeidsovereenkomst moet worden gehouden of dat de bedrijfsbelangen van Lionix dienen te prevaleren. Zover is het nog niet en het is nog maar de vraag of het überhaupt zo ver zal komen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 19-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:2827

Zaaknummer: 9968390 EJ VERZ 22-174

Rechters: A.J. Louter

Advocaten: C.G. Mensink en A.C.M. Gehring-de Vlieger

Wetsartikelen: 7:671c BW en