

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer. Niet is gebleken dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer is veroorzaakt doordat werkgeefster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht dan wel door het gedrag van de statutair bestuurder.*Feiten*

Werknemer is op 18 december 2018 een arbeidsovereenkomst aangegaan met Newrest Inflight Netherlands B.V. en Newrest Group Services S.A.S. (hierna: Newrest c.s.) voor onbepaalde tijd. Op 29 april 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 juli 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer belastbaar is voor passend werk en geadviseerd om zo spoedig mogelijk het tweedespoortraject in te zetten. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van onder meer een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 160.000 bruto. Volgens werknemer is sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve na korte tijd behoort te eindigen. Als gevolg van een door toedoen van Newrest c.s. ontstaan arbeidsconflict tussen partijen is werknemer op 29 april 2020 arbeidsongeschikt geraakt. Het arbeidsconflict is niet opgelost, Newrest c.s. heeft onvoldoende opgetreden tegen de statutair bestuurder (die volgens werknemer hem onheus heeft bejegend) en Newrest c.s. heeft onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht, waardoor werknemer zijn oude, of een andere passende, functie niet heeft kunnen hervatten binnen Newrest c.s. Het niet eindigen van de arbeidsovereenkomsten komt het herstel van werknemer niet ten goede. Er is sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Newrest c.s. omdat de omstandigheden die de ontbinding rechtvaardigen zijn ontstaan door het handelen en nalaten van Newrest c.s. Volgens Newrest c.s. moet de verzochte ontbinding worden afgewezen omdat er geen omstandigheden aanwezig zijn die een dadelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Newrest c.s. is geen sprake.

Oordeel

De kantonrechter is bevoegd om kennis te nemen van het verzoek van werknemer omdat de werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat (in dit geval Frankrijk, Newrest c.s. is namelijk gevestigd in Frankrijk) wordt opgeroepen voor het gerecht van de plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk werkt of heeft gewerkt. In dit geval is werknemer gewoonlijk werkzaam op het kantoor van Newrest S.A.S. op Schiphol. Door de rechtskeuze in de arbeidsovereenkomst wordt de arbeidsovereenkomst beheerst door Nederlands recht. Volgens de kantonrechter heeft werknemer nagelaten om zijn standpunten

met enig bewijs te onderbouwen. Nergens blijkt uit dat is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door het gedrag van de statutair bestuurder en/of onvoldoende optreden daartegen door Newrest c.s. Werknemer heeft niet (voldoende) geconcretiseerd en onderbouwd welk gedrag van de statutair bestuurder daartoe heeft geleid. Bovendien heeft de bedrijfsarts altijd geoordeeld dat het doel was dat werknemer zou terugkeren in zijn eigen functie bij Newrest c.s. Er is niet gebleken dat werknemer daar op enig moment bezwaar tegen heeft gemaakt, zodat ook in zoverre aanwijzingen ontbreken dat de statutair bestuurder dan wel het gebrek aan optreden tegen zijn gedrag door Newrest c.s. de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van werknemer is. Dat Newrest c.s. niet voldoende re-integratie-inspanningen verrichten, omdat werknemer gedurende de re-integratie niet in staat werd gesteld zijn eigen werkzaamheden te verrichten, valt in het licht van de adviezen van de bedrijfsarts niet te volgen. De bedrijfsarts adviseerde immers dat werknemer passende werkzaamheden kon verrichten. Het eigen werk van werknemer werd juist gekenmerkt door stressvolle activiteiten zodat het Newrest c.s. niet kan worden verweten dat zij handelde conform het advies van de bedrijfsarts door werknemer niet (direct) in staat te stellen zijn eigen werkzaamheden te verrichten. Daar komt bij dat, als de standpunten van werknemer wel voldoende onderbouwd zouden zijn, niet valt in te zien waarom die omstandigheden nu tot gevolg zouden moeten hebben dat de arbeidsovereenkomst op dit moment zou moeten eindigen. Werknemer bevindt zich op dit moment in het derde ziektejaar. Werknemer heeft geen omstandigheden aangevoerd die zich nu openbaren, die van dien aard zijn dat de dadelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst niet ontbinden. De overige verzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10167

Zaaknummer: 10054696 \ AO VERZ 22-87

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: A.A. de Jong en B.H.E. Veldmaat

Wetsartikelen: 7:671c BW, 21 lid 1 sub b Brussel I bis en 3 Rome I