

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wordt toegewezen met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door structureel niet te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen.*Feiten*

Faan Zuidhorn B.V. (hierna: FZ) is een klein familiebedrijf. Werknemer is in dienst bij FZ en heeft zich op 22 september 2021 ziek gemeld. Partijen hebben op 25 november 2021 een plan van aanpak opgesteld. Daarin is opgenomen dat het einddoel van de re-integratie werkhervatting is in de eigen functie. De bedrijfsarts gaf op 30 december 2021 tijdens een periodieke evaluatie onder meer aan dat de bekende beperkingen onverminderd aanwezig waren, dat werknemer zijn werk voor halve dagen had hervat, dat hij door een medisch specialist zou worden gezien en dat hij medio januari aanvullende onderzoeken moest ondergaan. Daarna zou een behandelplan worden opgesteld. FZ deelde werknemer op 21 januari 2022 mee dat de re-integratie via een extern bedrijf genaamd Pastiel zou gaan lopen. Ook deelde FZ mee dat werknemer zou re-integreren bij een extern bedrijf en niet bij FZ. Werknemer heeft vervolgens aangegeven dat hij conform het advies van de bedrijfsarts wil re-integreren in zijn eigen (aangepaste) werk. Op 16 maart 2022 heeft FZ aan werknemer een e-mail gestuurd over de verkeerde inzet van Pastiel. In hetzelfde bericht wordt aangegeven dat door berichten over het functioneren van werknemer de re-integratie toch buiten FZ dient plaats te vinden. Het UWV oordeelt in zijn rapport van 25 april 2022 dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. Op 9 mei doet FZ werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 11 mei 2022 ontvangt werknemer een e-mail van de casemanager waarin is bericht dat nog geen akkoord van de werkgever is ontvangen voor mediation. Werknemer heeft per e-mail van 30 augustus 2022 aan de directeur van FZ bericht dat hij van een collega heeft gehoord dat zijn werkkast in de werkplaats is openmaakt en dat de spullen die daarin liggen, door FZ zijn gebruikt terwijl werknemer deze spullen zelf heeft gekocht. Partijen hebben eind september 2022 voor een tweede keer mediation getracht. Uiteindelijk heeft de mediator de mediation zonder succes beëindigd. Op 29 november 2022 vond op het kantoor van FZ een gesprek plaats met werknemer. Tijdens dat gesprek vertelde de directeur dat de functie van werknemer was komen te vervallen doordat de productielijn aan een bedrijf in Zeeland is verkocht en dat werknemer daarom de volgende dag de productielijn in Zeeland kon opbouwen. Werknemer verzoekt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met onder meer toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding van € 200.000 bruto en € 20.000 netto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen. De aanspraak op een transitie en/of billijke vergoeding zoals door werknemer verzocht is afhankelijk van de vraag of de handelwijze van FZ jegens werknemer als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten moet worden aangemerkt. Ten aanzien van de re-integratieverplichtingen van FZ overweegt de kantonrechter als volgt. Vooropgesteld wordt dat het UWV in zijn rapport van 25 april 2022 heeft geoordeeld dat FZ onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht in de periode van 22 september 2021 tot 24 maart 2022. Het verweer van FZ dat zij er alles aan heeft gedaan om haar re-integratieverplichtingen jegens werknemer na te komen volgt de kantonrechter niet. De kantonrechter acht verder van belang dat FZ sinds eind januari 2022 steeds heeft getracht werknemer extern te laten re-integreren, terwijl op grond van artikel 7:658a lid 1 BW re-integratie in eerste instantie dient plaats te vinden in het eigen werk en in het eigen bedrijf van de werkgever. De bedrijfsarts heeft bovendien steeds geoordeeld dat terugkeer in het eigen werk binnen enkele maanden werd verwacht. FZ had werknemer daarom ook niet, al helemaal niet zonder toestemming van werknemer, bij Pastiel mogen aanmelden voor een outplacementtraject. Het feit dat FZ werknemer heeft aangemeld voor (nota bene) een 'outplacementtraject' terwijl sprake was van een werknemer die volgens de bedrijfsarts diende te re-integreren in zijn eigen werk kan haar dan ook ernstig worden aangerekend. Dit geldt zelfs als ervan zou worden uitgegaan dat dit een vergissing was, zoals FZ desgevraagd ter zitting heeft aangevoerd. Van een goed werkgeefster mag worden verwacht dat zij zich op juiste wijze informeert over haar re-integratieverplichtingen. Dat heeft FZ evident niet gedaan, zelfs niet nadat werknemer erop had gewezen dat een outplacementtraject geheel iets anders is dan de begeleiding van de re-integratie. Ook de door FZ gestelde signalen over het functioneren van werknemer gedurende zijn afwezigheid kunnen niet rechtvaardigen dat FZ steeds heeft ingezet op externe re-integratie. Zoals het UWV in zijn rapport van 25 april 2022 heeft geoordeeld, heeft FZ onvoldoende gedaan in het kader van haar re-integratieverplichtingen door in eerste instantie ook geen poging te doen het conflict tussen partijen op te lossen, bijvoorbeeld door middel van mediation, en in plaats daarvan vast te houden aan haar standpunt dat werknemer in het kader van spoor 1 elders diende te re-integreren. Het getuigt absoluut niet van goed werkgeverschap om kritiek op werknemers functioneren pas aan te kaarten nadat werknemer arbeidsongeschikt is geraakt en op het punt staat te re-integreren. Daar komt nog bij dat de timing van dit alles wel zeer ongelukkig is, gelet op de eerdere onjuiste aanmelding voor outplacement. Voorts heeft FZ ten onrechte het advies van de bedrijfsarts van 28 november 2022 om het geschil tussen partijen te bespreken en proberen op te lossen onder leiding van een onafhankelijke derde niet opgevolgd, temeer nu FZ van werknemer verlangde dat hij zijn werkzaamheden zou gaan verrichten bij een bedrijf in Zeeland. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft FZ ernstig verwijtbaar gehandeld door structureel niet te voldoen aan haar verplichting werknemer binnen zijn eigen werk te laten re-integreren. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten door FZ zal aan werknemer naast de transitievergoeding tevens een billijke vergoeding worden toegekend. Alle omstandigheden in aanmerking nemend, het als gevolg daarvan door werknemer ondervonden psychisch leed en

de inkomensschade, begroot de kantonrechter de billijke vergoeding op een bedrag van € 23.400 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:1155

Zaaknummer: 10252079 AR VERZ 22-69

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J.L.F. van der Kamp en L.R.C. Bos

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:671c BW en 7:673 BW