

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoring arbeidsrelatie. Verstoring is niet enkel en alleen aan werkgever te wijten, waardoor er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werkgever. Geen toekenning billijke vergoeding.*Feiten:*

Werknemer is op 2 januari 2019 als automonteur in dienst getreden bij Garagebedrijf Amso B.V. (hierna: Amso) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd heeft werknemer op 2 januari 2021 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gekregen. Het salaris bedraagt € 3.008,78 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Werknemer meldt zich op 20 september 2021 voor het eerst ziek. Werknemer is volgens de bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt. Werknemer is meerdere malen op consult bij de bedrijfsarts geweest. Blijkens de rapportages van de bedrijfsarts was er geen sprake van verbetering van de beperkingen. Werknemer krijgt op 5 januari 2022 een officiële waarschuwing wegens het ontstaan van een conflict met zijn leidinggevende. Amso bericht werknemer vervolgens dat hij zich niet aan het re-integratieschema houdt, waarna een gesprek volgt en Amso een beëindigingsvoorstel doet. Werknemer is het niet eens met de waarschuwing en wijst het beëindigingsvoorstel af. Er volgen twee mediationtrajecten, waarvan de laatste zonder resultaat eindigde op 16 november 2022. Amso heeft vervolgens een privédetective ingeschakeld, die vaststelt dat werknemer wel auto kon rijden en tevens werkzaamheden aan zijn auto kon verrichten. Amso verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen: het welbewust en langdurig onjuist inlichten van de bedrijfsarts. Werknemer stelt dat hij altijd open en eerlijk is geweest over de oorzaak en aard van de klachten. Hij beroept zich op het opzegverbod en stelt dat het handelen van Amso (onder andere door de inschakeling van een privédetective) ernstig verwijtbaar is en verzoekt in het geval van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat er sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer nog steeds ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 sub a BW niet in de weg aan de ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. Onvoldoende is gebleken dat werknemer Amso onjuist heeft ingelicht over zijn arbeidsongeschiktheid. Amso heeft geen

deskundigenoordeel bij het UWV gevraagd, maar een privédetective ingeschakeld. Nog los van het feit dat een privédetective niets kan zeggen over de medische situatie van werknemer, kan uit het verslag van de privédetective ook niet zonder meer worden afgeleid dat werknemer handelingen heeft verricht waar hij volgens de rapporten van de bedrijfsarts en zijn eigen verklaringen/mededelingen niet toe in staat zou zijn. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat partijen van mening verschillen over de feiten en omstandigheden die tot de verstoring van de arbeidsverhouding hebben geleid, is in dit verband niet van belang, omdat er sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 mei 2023 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Omdat er van een verstoring van de arbeidsverhouding die uitsluitend dan wel voornamelijk door Amso is veroorzaakt, naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is, is er geen reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:3808

Zaaknummer: 10220884 VZ VERZ 22-14335

Rechters: D.L. Spierings

Advocaten: E.M.Y. Sorensen en J.J.A. Janssen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW; 7:671b BW; 7:669 BW