

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek (a-grond) afgewezen. Werknemer moest al vóór ziekmelding en ontslagaanvraag UWV als arbeidsongeschikt worden beschouwd. Opzegverbod van toepassing. Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Transitievergoeding (€ 102.091,52) en billijke vergoeding (ruim € 275.000).

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2004 in dienst getreden bij BME Building Materials Europe B.V. (hierna: BME). Werknemer was laatstelijk werkzaam als Group Manager Strategy & Development, met een salaris van € 11.754,40 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoelage en een persoonlijke pensioencompensatie voor 40 uur per week. Op 5 september 2022 is werknemer bij de huisarts geweest. Deze heeft geconstateerd dat werknemer overspannen is. Werknemer en BME hebben op 21 september 2022 telefonisch contact gehad over de werkdruk van werknemer. Op 22 september 2022 heeft BME een (voorlopige) ontslagaanvraag bij het UWV ingediend voor werknemer wegens bedrijfseconomische redenen met het verzoek de ontslagaanvraag ‘vandaag in behandeling te nemen, dit met het oog op een eventuele ziekmelding’. Op 22 en 23 september 2022 zou werknemer een presentatie geven in Barcelona, maar dit heeft hij niet gedaan nadat hij aangaf dat hij ‘niet lekker in zijn vel zit’. Werknemer heeft zich op 27 september 2022 ziek gemeld. BME heeft de ontslagaanvraag op 7 november 2022 gecompleteerd. Op 5 januari 2023 heeft het UWV de ontslagaanvraag afgewezen, omdat – samengevat – het UWV het aannemelijk vindt dat werknemer op de datum van indiening van het verzoek arbeidsongeschikt was en er dus een opzegverbod gold. De bedrijfsarts heeft op 30 januari 2023 geconstateerd dat sprake is van een arbeidsconflict tussen partijen en geadviseerd om mediation op te starten. BME heeft vervolgens aangegeven geen mediation te willen starten. Volgens de bedrijfsarts stagneert het herstel van werknemer als gevolg van het arbeidsconflict. BME verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege bedrijfseconomische redenen. Werknemer verzoekt eveneens ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding, vanwege ernstig verwijtbaar handelen van BME.

*Oordeel**Opzegverbod*

De kantonrechter stelt voorop dat ‘ziek(melding)’ niet hetzelfde is of hoeft te zijn als ‘arbeidsongeschiktheid’. Iemand die ziek is, is niet per se arbeidsongeschikt. Een werknemer

is arbeidsongeschikt als de werknemer niet in staat is om 'zijn arbeid' in de zin van de 'bedongen arbeid' (qua arbeidsomvang en inhoud) te verrichten. Het moment van ziekmelden zegt dus niet altijd iets over de aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Uit de overgelegde stukken en hetgeen partijen over en weer hebben gesteld volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat werknemer in ieder geval op 21 september 2022 zijn bedongen arbeid niet meer kon verrichten wegens ziekte. Vast staat immers dat partijen elkaar op 21 september 2022 telefonisch hebben gesproken over de werkdruk die werknemer ervoer en over de teammeeting met de geplande presentatie in Barcelona de volgende dag. Ter zitting is duidelijk geworden dat werknemer tijdens dit gesprek heeft aangegeven dat hij niet naar Barcelona wilde gaan en dat hij de presentatie niet af had. Partijen zijn het erover eens dat het maken en geven van dit soort presentaties onderdeel is van werknemer zijn gebruikelijke (en bedongen) werkzaamheden. Hieruit blijkt dat werknemer zijn bedongen arbeid in ieder geval vanaf 21 september 2022 niet kon verrichten. Werknemer moet vanaf die datum als arbeidsongeschikt worden beschouwd. Gelet op de inhoud van het gesprek van 21 september 2022 moet BME met die arbeidsongeschiktheid bekend geweest zijn, althans had zij dit kunnen zijn. Dit betekent dat tijdens het indienen van de ontslag aanvraag door BME op 22 september 2022 sprake was van arbeidsongeschiktheid van werknemer en dat het opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1 BW in de weg staat aan toewijzing van het ontbindingsverzoek.

Ontbinding (art. 7:671c BW) en ernstig verwijtbaar handelen BME

Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt toegewezen. Duidelijk is dat er geen (behoorlijk) draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met BME. De kantonrechter is voorts van oordeel dat BME ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, door op en na 21 september 2022 niet/onvoldoende te handelen, werknemer niet (volledig) te informeren over het UWV-traject, geen invulling te geven aan de herplaatsingsplicht en door een passieve opstelling tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer. BME is dan ook de transitievergoeding verschuldigd, die wordt vastgesteld op € 102.091,52 bruto. Ook een billijke vergoeding is verschuldigd. BME wordt veroordeeld te betalen (1) een billijke vergoeding van € 163.308 bruto ter compensatie van gemiste inkomsten voor de duur van het herstel en de duur tot werknemer een nieuwe baan heeft gevonden, (2) een billijke vergoeding van € 90.000 bruto ter compensatie van gemiste inkomsten vanaf het moment dat werknemer een baan heeft tot hij weer aan zijn oude salarisniveau zit en (3) een billijke vergoeding van € 25.000 bruto ter compensatie van pensioenschade. BME wordt voorts veroordeeld de gemaakte advocaatkosten van € 21.725,64 inclusief BTW aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:5301

Zaaknummer: 10379007 AO VERZ 23-23

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: L.E.M. Moll en B.P. Furstner

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW, 7:67o BW, 7:671b BW en 7:671c BW