

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door, na een ziekmelding vanwege een incident op de werkvloer, maandenlang niets aan re-integratie te doen en adviezen van bedrijfsarts en psycholoog langdurig te negeren.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2020 bij (de rechtsvoorganger van) GXO Logistics Services Netherlands B.V. (hierna: GXO) in dienst, laatstelijk in de functie van teamleader I. Op 22 november 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld naar aanleiding van een voorval op de werkvloer. Op 9 februari 2022 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat sprake is van een medisch objectiveerbare aandoening met beperkingen voor (eigen) arbeid, die grotendeels werkgerelateerd is. Op 29 maart 2022 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om op korte termijn een gesprek in te plannen met werknemer om te kijken naar oplossingen om de werksituatie te optimaliseren. Op advies van de bedrijfsarts is werknemer op 15 maart 2022 een traject begonnen bij een psycholoog van PSION. Op 13 mei 2022 heeft de bedrijfsarts geschreven dat er tot op heden geen contact is geweest tussen werkgever en werknemer en er geen start is gemaakt met de re-integratie. Ook heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. Dit advies is op 27 juni, 8 september, 14 november en 21 december 2022 herhaald. Op 21 juli 2022 is werknemer zelf naar kantoor gegaan en heeft daar een HR-medewerker aangesproken. Die medewerker heeft zich tegenover werknemer verontschuldigd voor de gang van zaken na zijn ziekmelding. Op 1 augustus 2022 hebben partijen elkaar gesproken en is namens GXO excuses gemaakt voor de gang van zaken tot dusver. Partijen zijn een mediationtraject gestart, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. In maart 2023 is een aantal re-integratiemogelijkheden met werknemer besproken. Werknemer heeft zich vervolgens weer (volledig) ziek gemeld. Een re-integratietraject is niet van de grond gekomen. Werknemer verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden en GXO te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 100.000 bruto. Werknemer stelt dat hij erg lijdt onder de huidige relatie met GXO en dat het arbeidsconflict zijn herstel belemmert.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu GXO erkent dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen, wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek van werknemer toe. Voorts maakt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter terecht aanspraak op een billijke vergoeding, nu het handelen van GXO als ernstig verwijtbaar kan worden gekwalificeerd. Voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer zich heeft ziekgemeld na een voorval met

zijn leidinggevende op 22 november 2021. Werknemer heeft hierover ter zitting verklaard dat hij een 'verbal fight' met zijn leidinggevende had. Dit heeft GXO onvoldoende gemotiveerd weersproken. De berichten van de bedrijfsarts en PSION vormden naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aanleiding voor GXO om met werknemer in gesprek te gaan over het incident op de werkvloer en wat de aanleiding voor de ziekmelding is geweest. Dat geldt eens te meer nu GXO ermee bekend was dat er al langer spanningen tussen werknemer en zijn leidinggevende bestonden. De kantonrechter rekent het GXO zwaar aan dat zij na de ziekmelding door werknemer lange tijd niets aan zijn re-integratie heeft gedaan, ondanks de adviezen en waarschuwingen van de bedrijfsarts (en PSION). De eerste bespreking met werknemer, op 1 augustus 2022, is nota bene tot stand gekomen omdat werknemer zelf naar de HR-afdeling op kantoor is gegaan. Vervolgens heeft het nog tot begin 2023 geduurd voordat mediation werd ingezet, terwijl dit al vanaf mei 2022 – met klem – werd geadviseerd. GXO heeft zich daarna weliswaar herpakt en ingespannen om alles weer in goede banen te leiden. Dat is echter in een te laat stadium gebeurd en op een manier die werknemer niet paste. Door de opstelling van GXO heeft het conflict zo lang kunnen 'dooretteren' dat werknemer 'de switch' naar voren niet meer heeft kunnen maken en niet kon ingaan op de (later alsnog) door GXO geboden re-integratiemogelijkheden. Het is deze aanpak geweest die heeft geleid tot een situatie waarin de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet anders kan dan eindigen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, onder toekenning van de transitievergoeding van € 4835,37 bruto. De kantonrechter kent aan werknemer voorts een billijke vergoeding toe van € 45.000 bruto. Bij de berekening van de billijke vergoeding is onder meer meegewogen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen – het ernstig verwijtbaar handelen van GXO weggedacht – nog ongeveer een jaar had geduurd, dat de arbeidsmarkt momenteel goed is en dat de kansen van werknemer, mede gelet op zijn hoge opleidingsniveau, als gunstig worden ingeschat.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:10836

**Zaaknummer:** 8147233 \ AO VERZ 19-140

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** N. Poggenklaas en H.H.M.A Foesenek

**Wetsartikelen:** 7:671c BW