

RECHTSPRAAK

Werknemer geen recht op billijke vergoeding. Werkgeefster heeft steeds de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd en heeft gedaan wat van haar mocht worden verwacht.*Feiten*

Werknemer werkte als allround operator bij Koole. Medio 2020 is een tumor ontdekt in zijn been. Op 11 december 2020 is werknemer uitgevallen wegens ziekte. De bedrijfsarts stelde vast dat werknemer arbeidsongeschikt was voor zijn eigen of ander werk. De bedrijfsarts constateerde nadien dat werknemer per 3 mei 2021 in principe weer in staat was om te werken, maar dat dit niet mogelijk was vanwege een arbeidsconflict dat inmiddels speelde. Dat conflict is ontstaan doordat werknemer Koole verantwoordelijk houdt voor het ontstaan van de tumor in zijn been, vanwege een aantal incidenten met gevaarlijke stoffen bij Koole. Op advies van de bedrijfsarts is mediation ingezet. Dit heeft niet geleid tot een oplossing. Koole heeft werknemer per brief van 31 mei 2022 uitgenodigd voor een gesprek over de (verdere) re-integratie, maar werknemer wilde niet meer met Koole in gesprek en ook niet meewerken aan re-integratie bij een andere werkgever (het tweede spoor). Koole heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd per 1 juni 2023. Werknemer vordert een billijke vergoeding en nabetaling van ingehouden loon.

Oordeel

Werknemer heeft geen recht op nabetaling van het salaris tot 100%. Op grond van de cao hoeft Koole alleen 104 weken 100% van het loon doorbetalen als zij geen re-integratietraject heeft opzet. Koole heeft echter aan haar re-integratieverplichtingen voldaan, zodat zij niet meer dan 70% van het loon hoefde te betalen. Ook heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding. Koole heeft namelijk niet ernstig verwijtbaar gehandeld, aangezien zij steeds de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd en heeft gedaan wat van haar mocht worden verwacht. Het UWV komt in het rapport van de arbeidsdeskundige weliswaar tot de conclusie dat Koole tekort is geschoten in haar verplichtingen in het tweede spoor, maar de tekortkoming die het UWV constateert, namelijk het niet toepassen van een loonstop, merkt de kantonrechter niet aan als ernstig verwijtbaar handelen. Integendeel, Koole wilde, naar zij zelf toelicht, niet overgaan tot een loonstop om werknemer niet financieel in de problemen te brengen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11638

Zaaknummer: 10640597 VZ VERZ 23-7786

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: D. Schuurman

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:682 BW en 7:682 lid 1 sub c BW