

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst vrachtwagenchauffeur ontbonden op verzoek van werknemer alsmede (voorwaardelijk) wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond). Geen grond voor toekenning schadevergoeding van € 120.000.*Feiten*

Werknemer is sinds 24 oktober 2019 in dienst bij werkgeefster in de functie van vrachtwagenchauffeur. Mevrouw X (hierna: X) is de gevolmachtigde van werkgeefster. Werknemer is het neefje van X. Op 20 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hij is vervolgens meerdere keren gezien door een bedrijfsarts. Werkgeefster heeft vanaf 13 september 2021 meermaals een loonstop aan werknemer opgelegd, vanwege diens weigering passende arbeid te verrichten (bij werkgeefster dan wel een andere werkgever). De kantonrechter heeft op 8 maart 2023 het door werkgeefster ingediende ontbindingsverzoek afgewezen, omdat door nieuwe ontwikkelingen (een secondopinionrapport van werknemer en nieuwe rapportages van het UWV) niet geoordeeld kon worden dat werknemer onvoldoende had meegewerkt aan zijn re-integratie. Werkgeefster is voorts veroordeeld om het loon vanaf 4 oktober 2021 te betalen aan werknemer. Op 17 mei 2023 is de wettelijke loonbetalingsverplichting tijdens ziekte geëindigd. Werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van werkgeefster om aan hem de transitievergoeding te betalen en een bedrag van € 120.000 aan (netto) schadevergoeding. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk, voor het geval werknemer het ontbindingsverzoek intrekt, ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond), met toekenning van een transitievergoeding van € 3.293 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbindingsverzoek werknemer

Nu werkgeefster met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan instemmen, ziet de kantonrechter voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 12 januari 2024. Werknemer maakt voorts aanspraak op de transitievergoeding en onderbouwt met 34 afzonderlijke punten waarom werkgeefster volgens hem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster echter geen sprake en hij gaat hier puntsgewijs op in. Zo stelt werknemer dat X uitlatingen heeft gedaan over

werknemer of zijn ziekte. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer deze uitlatingen niet altijd op de juiste wijze heeft geïnterpreteerd. Werknemer stelt voorts het gedrag van X zeer ongepast te vinden, zoals het één keer verkeerd opschrijven van zijn achternaam als 'Z', het uitnodigen voor een bedrijfsuitje met de mededeling dat 'ze zich niet bezwaard voelen als het niet uitkomt' en het posten op Facebook van een foto van haarzelf in trainingspak met namaakjoints erop voor een 'foute party'. Het is vervelend voor werknemer dat hij dit als niet leuk ervaart, maar dat is echter onvoldoende voor het oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Van pestgedrag van X is niet gebleken. Voorts heeft werknemer de stelling dat X hem onder druk zette onvoldoende onderbouwd. Dat werknemer onder druk is gezet om de vaststellingsovereenkomst te tekenen tijdens ziekte is evenmin gebleken. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat het werkgeefster inderdaad verweten kan worden dat zij het tweede spoor pas in februari 2022 heeft opgestart, terwijl de bedrijfsarts dit al eerder geadviseerd had. Dit is echter onvoldoende om als ernstig verwijtbaar aan te merken, temeer nu de adviezen van de bedrijfsarts niet altijd even duidelijk waren. Dat werknemer vervelende gevolgen heeft ondervonden van de loonstop is inherent aan een loonstop. In dit geval kan echter niet geoordeeld worden dat werkgeefster wat betreft die loonstops ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Al met al is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster geen sprake. Voorts bestaat geen grond om een bedrag van € 100.000 aan immateriële schadevergoeding en € 20.000 aan vermogensschade toe te kennen, zodat deze verzoeken worden afgewezen. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zijn verzoek in te trekken.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek werkgeefster

Werkgeefster kan de kantonrechter pas verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als het UWV heeft geweigerd toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkgeefster heeft toegelicht dat haar aanvraag bij het UWV niet in behandeling is genomen, omdat zij – door niet meewerken werknemer – geen actueel oordeel van de bedrijfsarts had overgelegd. Werknemer heeft dit niet weersproken. De kantonrechter ziet hierin voldoende reden om in dit geval het feit dat de ontslaaanvraag niet in behandeling is genomen gelijk te stellen met een weigering van de toestemming van het UWV. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een voldragen b-grond en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024, onder toekenning van de transitievergoeding van € 3.293 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12676

Zaaknummer: 10763473 HA VERZ 23-70

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: E.D. Breugelmans-Tanis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:671b BW en 7:671c B