

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever door in plaats van een welwillende en begripvolle koers te varen, af te stevenen op een beëindiging van het dienstverband en daarmee erg voorbarig te handelen.*Feiten*

Werknemer is op 10 oktober 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij GDO B.V. in dienst getreden. Werknemer en zijn echtgenote dragen de zorg voor hun inwonende kleinzoon. Op 2 en 3 maart 2021 is werknemer op verzoek van GDO naar de universiteit van München afgereisd om apparatuur af te leveren en een instructie te geven. Na uitvoering van deze opdracht heeft werknemer aan GDO te kennen gegeven niet langer meer op dergelijke opdrachten ingezet te willen worden vanwege zijn thuissituatie. Op 29 maart 2021 is werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die hij niet ondertekend heeft. Op 11 juni 2021 kondigde GDO aan dat zij werknemer in de periode van midden juli 2021 tot eind oktober 2021 wilde detacheren bij een klant in Venlo. Werknemer heeft laten weten dat dit gelet op zijn privésituatie te bezwaarlijk voor hem was. Op 18 juni 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 18 juni 2021 deelt GDO aan werknemer mede dat de ziekmelding van werknemer de indruk geeft dat werknemer het gesprek niet aan wil gaan en dus de werkzaamheden weigert uit te voeren. Daarna volgt per 22 juni 2021 een loonopschorting wegens het niet reageren op voornoemde brief en algehele weigering van het verlenen van medewerking. GDO maakt vervolgens nogmaals duidelijk geen prijs meer te stellen op voortzetting van de arbeidsrelatie. Uit de probleemanalyse van 28 september 2021 van de bedrijfsarts volgt het volgende. Werkrelatie: er is in juni 2021 onenigheid tussen werknemer en werkgever ontstaan over de uitvoering van een werkopdracht. Dit heeft geleid tot negatieve emoties en reactieve (medische en stressgerelateerde) klachten bij de medewerker. Bij besluit van 25 mei 2023 heeft het UWV ingevolge de WIA met ingang van 16 juni 2023 aan werknemer een loongerelateerde WGA-uitkering naar de mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100% toegekend. Op 7 juni 2023 heeft GDO het UWV toestemming verzocht om de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Op 24 juli 2023 heeft het UWV aan GDO toestemming verleend om de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen. Bij brief van 28 juli 2023 heeft GDO, met gebruikmaking van deze toestemming, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 30 september 2023. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat GDO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of nagelaten en dat GDO jegens werknemer aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW en/of 7:611 BW. GDO voert verweer.

Oordeel

Primair ligt ter beoordeling voor de vraag of de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 30 september 2021 een gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van GDO en of in dat kader aan werknemer een billijke vergoeding toegekend dient te worden. Onder omstandigheden kan, in tijden van corona waar weinig werk voorhanden is, het door GDO op 11 juni 2021 aan werknemer gedane voorstel om hem in de periode van midden juli 2021 tot eind oktober 2021 te detacheren bij een klant in Venlo redelijk zijn. In de gegeven omstandigheden en gelet op de bij GDO bekende belangen van werknemer was dit echter geen redelijk voorstel waarvan aanvaarding door werknemer verwacht had kunnen worden. GDO heeft hier behoorlijk de duimschroeven aangedraaid en geen oog gehad voor de privésituatie van werknemer. De daaropvolgende ziekmelding wordt door GDO in twijfel getrokken. Zelfs als GDO het gelijk aan haar zijde zou hebben en werknemer zich niet gehouden zou hebben aan het verzuimbeleid – quod non – had GDO gelet op haar handboek vervolgens niet zonder meer mogen overgaan tot loonopschorting. Ook daarna volhardt GDO in het niet betalen van het loon. Alle hiervoor genoemde omstandigheden leiden naar het oordeel van de kantonrechter tot de conclusie dat GDO als werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. Vervolgens acht de kantonrechter het aannemelijk dat de klachten van werknemer een werkgerelateerde oorzaak hebben. Nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door GDO zal aan werknemer een billijke vergoeding worden toegekend. Werknemer betreft bij de berekening van de billijke vergoeding het verlies aan inkomen tijdens het tweede ziektejaar, inkomensschade vanaf 16 juni 2023, pensioenschade en overige omstandigheden. De kantonrechter gaat hierin mee. Voorts houdt de kantonrechter bij de bepaling van de billijke vergoeding rekening met de ernst van de verwijtbaarheid die GDO treft. De kantonrechter is van oordeel dat een toe te wijzen totaalbedrag van afgerond € 150.000 bruto aan billijke vergoeding aansluit bij de mate van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van GDO. Werknemer verzoekt vergoeding ter zake van immateriële schade ad € 30.000. Dit bedrag komt de kantonrechter gelet op de omstandigheden van het geval niet onredelijk voor en de hoogte van het bedrag is ook niet weersproken. Dit bedrag zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2391

Zaaknummer: 10821465

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en mr. N. Severens

Wetsartikelen: 7:682 BW