

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die arbeidsovereenkomst met langdurig arbeidsongeschikte werknemer niet verlengt, handelt niet ernstig verwijtbaar. Verzoek tot toekenning billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft verder geen recht op alle gevorderde overuren. Ten aanzien van een bepaalde periode wordt het beroep op rechtsverwerking namelijk gehonoreerd.

Feiten

Op 1 oktober 2020 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zijn laatste arbeidsovereenkomst liep tot 30 september 2023. Op 29 april 2022 heeft werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden een ongeval gehad. Pas in augustus 2022 heeft werkgeefster melding gemaakt van de arbeidsongeschiktheid van werknemer bij de bedrijfsarts, waardoor werknemer in september 2022 voor het eerst door de bedrijfsarts is gezien. In oktober 2022 wordt een gesprek tussen werknemer en werkgeefster gevoerd. Na dit gesprek constateert de bedrijfsarts dat werknemer een arbeidsconflict ervaart. Naar aanleiding hiervan heeft mediation plaatsgevonden, die is geëindigd zonder dat er een oplossing is gekomen. Uit een door werknemer op 12 januari 2023 aangevraagd deskundigenoordeel volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster tot dat moment onvoldoende zijn geweest. Daarna hebben partijen op advies van de bedrijfsarts geprobeerd passende werkzaamheden te vinden. Op 29 augustus 2023 heeft werkgeefster het eindigen van de arbeidsovereenkomst per 30 september 2023 aangezegd. De arbeidsovereenkomst is op 30 september 2023 van rechtswege ten einde gekomen. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter voor recht te verklaren dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster is volgens werknemer primair gelegen in een normschending van de Wgbh/cz. Subsidiair meent werknemer dat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is gelegen in het gegeven dat werkgeefster grovelijk haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden waardoor een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan en werkgeefster onvoldoende zorg heeft gedragen voor de arbeidsomstandigheden. Ook verzoekt werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig loon over extra gewerkte uren in de periode 1 oktober 2020 tot 26 april 2022 en ten onrechte afgeschreven vakantiedagen. Werkgeefster doet een beroep op schending van de klachtplicht ex artikel 6:89 BW en rechtsverwerking.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding

Er bestaat geen grond om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van de billijke vergoeding aan werknemer, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter is namelijk allereerst van oordeel dat niet vastgesteld kan worden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer niet heeft verlengd vanwege een handicap of chronische ziekte bij werknemer. Op het moment van aanzegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst was er bij werknemer wel sprake van (langdurige) arbeidsongeschiktheid, maar waren er geen aanwijzingen dat dit mogelijk permanent zou zijn. Dit bleek verder ook niet uit de rapportages van de bedrijfsarts of het deskundigenoordeel van het UWV. Ten aanzien van de door werknemer gestelde niet-nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst oordeelt de kantonrechter dat het laat inschakelen van de bedrijfsarts (tussen het ongeval en de eerste afspraak zaten circa vijf maanden) een schending van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst oplevert. Deze schending is echter niet aan te merken als een grovelijke schending. Daar komt bij dat het verband tussen deze schending en de verstoorde arbeidsverhouding lijkt te ontbreken. Die verstoring is namelijk ontstaan na het gesprek op 18 oktober 2022. Ook volgt de kantonrechter werknemer niet in zijn stelling dat er onvoldoende aandacht was voor en betrokkenheid bij werknemer. Tot slot kan de kantonrechter niet vaststellen dat werkgeefster tekort is geschoten in haar zorgplicht jegens werknemer, nu partijen hierover in een andere procedure nog in discussie zijn.

Achterstallig loon en verlofuren

In een geval waarbij het gaat om verzoek tot betaling van gewerkte overuren geldt een verjaringstermijn van vijf jaar en is er voor de toepassing van de klachtplicht geen plaats. Er is namelijk geen sprake van een gebrek in de prestatie, maar van een (gedeeltelijk) uitblijven daarvan. Wel is voor de gewerkte overuren in het eerste kwartaal van 2021 (in totaal 40 uur) sprake van rechtsverwerking. Ten aanzien van die overuren heeft werknemer, na verklaard te hebben dat hij die extra uren niet uitbetaald wil krijgen, de beloning hiervan teruggestort met de melding “onverschuldigd loon”. Het nu alsnog aanspraak maken op deze uren is in strijd met de maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Werknemer dient deze overuren als onverschuldigd betaald dan ook terug te betalen aan werkgeefster. Voor de rest van de overuren geldt dat geen sprake is van rechtsverwerking. Ten aanzien van die overuren oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster, met aftrekking van de al uitbetaalde overuren, nog € 2.863,01 bruto aan werknemer dient te betalen. Dit heeft de kantonrechter vastgesteld aan de hand van de door werknemer overgelegde producties, waaruit zou blijken dat werkgeefster over bepaalde overuren werknemer opdracht heeft gegeven voor het maken van die overuren, en de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao. Ook heeft werkgeefster toegegeven dat de verlofuren op 29 en 30 december 2020 ten onrechte zijn afgeschreven, zodat ook deze worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3738

Zaaknummer: 10860898 UE VERZ 24-2 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.P. Volk en mr. M.P.A. Hollander

Wetsartikelen: 38d Wfsv, 29b ZW, 7:619 BW, 7:625 BW, 4 Wgbh/cz, 7:673 lid 9 BW, 6:89 BW en 6:119 BW