

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt ruim na toekenning WIA alsnog met terugwerkende kracht arbeidsgeschikt geacht door het UWV. Terugkeer op werkvloer onmogelijk vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Ontbinding.*Feiten*

Werknemer is op 6 september 2021 arbeidsongeschikt geraakt door een verkeersongeval. Hij heeft met ingang van 4 september 2023 een WIA-uitkering ontvangen gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 61,70%. Werknemer was het daar niet mee eens en heeft bezwaar gemaakt. Volgens werknemer had hij voor het einde van de wachttijd zijn eigen werk volledig hervat. Werkgeefster heeft op 13 oktober 2023 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Deze is geweigerd, omdat herstel binnen een periode van 26 weken mogelijk werd geacht door de bedrijfsarts. Het UWV heeft in een beslissing op bezwaar van 20 juni 2024 geoordeeld dat werknemer met terugwerkende kracht vanaf 4 september 2023 doorlopend arbeidsgeschikt moest worden geacht voor zijn eigen werk. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op meerdere gronden. Werknemer verzet zich daar primair tegen, en verzoekt subsidiair in geval van ontbinding toekenning van verschillende vergoedingen.

Oordeel

Werkgeefster vindt dat van haar als werkgeefster niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst in stand te houden, omdat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord (g-grond). In het verweerschrift heeft werknemer niet betwist dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Desgevraagd heeft werknemer op de zitting erkend dat er ook wat hem betreft sprake is van een situatie waarin terugkeer naar werkgeefster onmogelijk is geworden. Partijen hebben mediation ingezet om tot een oplossing voor de verstoorde arbeidsverhouding te komen, maar zijn daar niet in geslaagd. Er is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Herplaatsing is gelet op deze situatie onmogelijk. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing. Werkgeefster heeft zich ter zitting bereid getoond om in het kader van de ontbinding de transitievergoeding aan werknemer te betalen. Nu er op grond van een verstoorde arbeidsverhouding wordt ontbonden en niet op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer, heeft werknemer daar op grond van de wet ook aanspraak op. De kantonrechter overweegt voor wat betreft de billijke vergoeding dat zowel werkgeefster als werknemer in het kader van re-integratie tijdens ziekte verplichtingen heeft. Beide partijen

moeten zich inspannen om indien mogelijk tot zo spoedig mogelijke werkhervatting van de werknemer te komen. In deze zaak is werkgeefster haar re-integratieverplichtingen nagekomen (en werknemer overigens ook). Gegeven de situatie zoals die in september 2023 was, is het niet verwijtbaar te noemen dat werkgeefster na 104 weken de loonbetaling heeft gestaakt en heeft ingezet op een beëindiging van het dienstverband. Dat er ongeoorloofde druk is uitgeoefend op werknemer om een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen, is niet gebleken. De kantonrechter heeft werknemer voorts tijdens de zitting gevraagd zijn stelling dat werkgeefster gelogen zou hebben in het kader van re-integratiewerkzaamheden nader te onderbouwen. Hiertoe heeft werknemer onvoldoende aangevoerd. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat geen van de verwijten die werknemer werkgeefster maakt, standhouden. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, zodat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6808

Zaaknummer: 11243901

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: J. van den Bosch en mr. A.M.W.A. van der Hoeven

Wetsartikelen: 7:671b BW