

RECHTSPRAAK

Strategische ziekmelding van werknemer leidt tot lagere ontslagvergoeding wegens strijdigheid met goed werknemerschap; matiging ontslagvergoeding wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Werknemer is als ICT-specialist in dienst van werkgever. Werkgever had vier werknemers in dienst. De onderneming van werkgever verkeert in zwaar weer. Begin maart 2009 heeft werkgever een beëindigingsovereenkomst met een van zijn werknemers (wegens bedrijfseconomische omstandigheden) gesloten waarbij een vergoeding conform de kantonrechtersformule $C=0,5$ maximaal haalbaar bleek te zijn. Werknemer was hiervan op de hoogte. Kort daarna melden werknemer en collega-werknemer zich gelijktijdig ziek. Werknemer is niet ingegaan op de uitnodiging van werkgever om over de ziekmelding te praten. Op advies van de bedrijfsarts is een 'time-out' afgegeven. Na deze periode heeft werknemer zijn ongenoegen over loon en toekomstperspectief uitgesproken. De werkgever heeft het vertrouwen in werknemer opgezegd en hem op non-actief gesteld. In de periode daarna heeft werkgever op het salaris een groot aantal verlofdagen in mindering gebracht alsmede te laat en te weinig uitbetaald in verband met bancaire perikelen (geen krediet). Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft met oneigenlijke middelen werkgever willen bewegen tot verbetering van zijn arbeidsvoorwaarden, waarbij onmiskenbaar druk op werkgever] werd uitgeoefend doordat beide ICT-specialisten, waaronder werkgever, niet langer voor werkgevers klanten de werkzaamheden verrichten, welke werkzaamheden voor het grootste deel de inkomsten van de onderneming en daarmee het voortbestaan bepaalden. Ook indien zou moeten worden aangenomen dat deze bedoeling niet bij [verweerder] voorzat, zoals hij aanvoert, heeft te gelden dat werknemer zich er van bewust had moeten zijn dat zulks wel als zodanig op werkgever zou overkomen en dat zijn handelwijze, zeker nu die samenviel met de afwezigheid van de andere ICT-specialist, de onderneming - grote - schade toe zou kunnen brengen. Werknemer heeft hierdoor in strijd met het goed werknemerschap gehandeld. Echter, ook de werkgever heeft aan de verstoorde arbeidsrelatie bijgedragen. Het een en ander leidt in beginsel tot een vergoeding van $C=0,5$. Vanwege de penibele economische omstandigheden van werkgever en het feit dat werknemer als een van de fee-earners werkgever in financiële problemen heeft gebracht door niet te werken, wordt deze vergoeding gematigd en als suppletieregeling (4 maanden, € 300,00) vormgegeven.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-06-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BI9941

Zaaknummer: 446850 HA 09-130

Wetsartikelen: 7:685 BW