

RECHTSPRAAK

## werknemer/Tapwacht Service BV

### ***Ontbindingsverzoek werknemer leidt tot C=0,3, omdat bij reguliere opzegging werknemer waarschijnlijk een kennelijk onredelijk ontslagvergoeding zou hebben ontvangen***

Werknemer (51 jaar) is sinds 1982 in dienst van Tapwacht Service in de functie van Tapwachter. De werknemer is de laatste jaren regelmatig geweest op een aantal zwakke punten bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Eind 2007 is werknemer een korte tijd opgenomen in het ziekenhuis wegens een longontsteking. Volgens de werknemer heeft Tapwacht geen begrip getoond voor de moeilijke manier waarop zijn re-integratie in het arbeidsproces is verlopen. Begin 2009 heeft Tapwacht geconstateerd dat de werknemer niet, althans niet tijdig of niet geheel, gelden van klanten heeft afgedragen aan Tapwacht. Gelet op de zijn dalende lijn in zijn functioneren, heeft Tapwacht daarop een ontslagaanvraag bij het UWV Werkbedrijf ingediend. De ontslagvergunning wordt echter niet verleend. Hoewel Tapwacht zich niet kon verenigen met het standpunt van het UWV, heeft zij zich daarbij neergelegd. Na beraad, heeft Tapwacht besloten geen beëindiging van het dienstverband na te streven, maar het functioneren van de werknemer scherp in de gaten te houden. Na het besluit van het UWV Werkbedrijf heeft de werknemer zich ziek gemeld wegens spanningsklachten. Tapwacht heeft daarop een mediator ingeschakeld. Tussen de werknemer en Tapwacht werden afspraken gemaakt. Nadien heeft de werknemer enige dagen gewerkt, waarna hij zich wederom ziek meldde met spanningsklachten. Daarop heeft Tapwacht wederom mediation aangeboden, echter de werknemer wilde daar niet aan meewerken en heeft zelf een ontbindingsverzoek ingediend. Hij verzoekt een ontbindingsvergoeding conform de kantonrechtersformule, van bijna € 70.000 bruto (C=1,5)

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werknemer kan de laatste jaren worden aangemerkt als een 'matige' werknemer, die herhaaldelijk maar zonder resultaat is geweest op bepaalde specifieke tekortkomingen. In oktober 2007 is er een incident geweest. Volgens de kantonrechter is vanaf dat moment een verslechtering van de verstandhouding tussen partijen ontstaan. Dit heeft te maken gehad met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en de inadequate reactie van Tapwacht hierop, waarvoor Tapwacht overigens haar uitdrukkelijke verontschuldiging heeft aangeboden. De werkprestaties verbeterden na dit incident blijkbaar niet. Daarnaast kwam daar het incident over het niet tijdig afdragen van gelden bij. Ten slotte is er de thuissituatie van werknemer, die spanningen oplevert. De werknemer heeft in 2007 een tweeling gekregen en exploiteert daarnaast een Bed : Breakfast. Hij probeert zijn werkzaamheden zodanig in te delen dat hij zijn werkzaamheden in vier dagen kan voltooien.

Volgens de kantonrechter levert de tweeling en de B:B-onderneming tezamen zoveel extra werk op dat dit ook niet goed te combineren valt met een fulltime baan van vijf dagen per week, temeer daar de echtgenote van de werknemer ook een werkring buitenshuis heeft. Het enige verwijt dat Tapwacht kan worden gemaakt betreft de reactie op de arbeidsongeschiktheid van de werknemer eind 2007. Hiervoor heeft Tapwacht excuses aangeboden, echter pas nadat een zeer venijnige brief van de echtgenote van de werknemer was ontvangen. De thuissituatie van de werknemer kan Tapwacht moeilijk worden kwalijk genomen. Daar tegenover kan werknemer het verwijt worden gemaakt van kwantitatief en kwalitatief onvoldoende presteren in de laatste jaren, het niet ter harte nemen van aanbevelingen om zijn presteren te verbeteren en met name van de wijze waarop de werknemer zijn financiële verantwoordingsplicht tegenover Tapwacht is nagekomen. Als Tapwacht een vergunning zou hebben gekregen om de werknemer te ontslaan, zou Tapwacht de opzegtermijn in acht hebben moeten nemen en zou de werknemer naar alle waarschijnlijkheid een vergoeding hebben gekregen wegens kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter zou in dat geval gelet op alle omstandigheden, mogelijkerwijze zijn uitgekomen op een vergoeding van € 10.000, waarbij de wijze waarop de werknemer zijn financiële verantwoordingsplicht tegenover Tapwacht is nagekomen zwaar in het nadeel van de werknemer zou hebben meegewogen.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2010 met een vergoeding van € 12.500 (C=0,3). De kantonrechter overweegt daarbij nog dat het niet zo kan zijn dat, zoals in dit geval, een werknemer die zijn werkgever beu is, een kleine € 70.000 kan opstrijken, zonder dat daarvoor in ruime mate objectieve/concrete gronden aanwezig zijn.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 04-12-2009

**Zaaknummer:** 351594 EJ / VERZ 09-1798