

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer vanwege conflict. Beide partijen valt verwijt te maken van ontstane situatie. Gelet op lang dienstverband (22 jaar) en goed functioneren, wordt een vergoeding met een C-factor van ongeveer 0,33 toegekend.

Werknemer is sinds 1992 in dienst van werkgeefster. Werknemer was in het bedrijf breed inzetbaar in het vleesverwerkingsproces. Tussen partijen is een conflict ontstaan. Werknemer heeft in 2014 twee officiële waarschuwingen gekregen wegens 'buitensporig, ongewenst en opgepast gedrag' en het voor het einde van de werktijd verlaten van de locatie. Werknemer heeft zich ziek gemeld. De arboarts heeft op 31 oktober 2014 vastgesteld dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Partijen hebben vervolgens een poging gedaan via mediation het tussen hen gerezen conflict op te lossen, hetgeen niet is gelukt. Werknemer verzoekt ontbinding onder toekenning van een vergoeding van € 73.307,91 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kern van de bezwaren van werknemer tegen de werkomstandigheden bij werkgeefster wordt gevormd door de chauffeurswerkzaamheden die hij regelmatig – naar hij stelt met toenemende frequentie – moest verrichten. Werknemer stelt dat hij 'medewerker' is en niet chauffeur. Voldoende aannemelijk is geworden dat de chauffeurswerkzaamheden een vast (zij het niet overwegend) onderdeel vormen van het takenpakket van een 'medewerker'. Zowel werkgeefster als werknemer hebben bijgedragen aan het conflict en valt verwijten te maken. Aan werkgeefster en werknemer valt elk voor de eigen portie in het vastgelopen debat te verwijten dat de impasse niet tot een behoorlijke oplossing gebracht is (waar die in de ogen van de van een afstandje oordelende kantonrechter toch bij enige matiging aan beide kanten voor het oprapen gelegen had). Het is echter werknemer die het onderhavige verzoek indient en daarmee 'de handdoek in de ring gooit', terwijl er naar dezerzijds oordeel alle gelegenheid had bestaan voor redelijke afspraken die de arbeidstoekomst van werknemer bij werkgeefster (vooralsnog) hadden kunnen bestendigen. Werknemer heeft zich niet van zijn voordeligste kant laten zien, hetgeen hij niet betwist. Nu hij echter verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, wordt het verzoek ingewilligd. Hoewel de noodzaak tot ontbinding dus eenzijdig door werknemer gedecreteerd is, is het desondanks billijk om een beperkte vergoeding aan hem toe te kennen. Daarbij komt veel gewicht toe aan de lange duur van het dienstverband van ruim 22 jaar en het gegeven dat werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd. Ook wordt in het voordeel van werknemer meegewogen dat de onderneming lange tijd op zijn gevoel van verantwoordelijkheid heeft kunnen steunen en dat het dus een zware domper was dat van de ene op de andere dag naar

aanleiding van één incident het vertrouwen in hem opgezegd werd. De C-factor wordt op ongeveer 0,33 (€ 23.000 bruto) gesteld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:586

Zaaknummer: 3687263 AZ VERZ 14-273

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: H.P. Mannens en B.M.M. Custers

Wetsartikelen: 7:685 BW