

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door werknemer minder uren in te roosteren en minder salaris uit te keren dan waarop hij aanspraak heeft. Billijke vergoeding € 3.000 en transitievergoeding € 6.181,42.

Werknemer is op 17 februari 2001 als oproepkracht in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster in de functie van winkelmedewerker (bruto-uurloon bedraagt € 14,60). Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e dan wel sub g BW. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgeefster het volgende naar voren gebracht. Sinds de overname van de zaak hebben zich meerdere incidenten voorgedaan. Zo was een verandering van werkdagen onbespreekbaar, hield werknemer stug vast aan zijn tijden en toonde hij zich niet bereid zijn werkgeefster te hulp te schieten. Van andere werkzaamheden dan de werkzaamheden achter de kassa wilde werknemer niets weten. Voorts werd in de periode dat werknemer achter de kassa zat regelmatig opgemerkt dat de kassa-inhoud niet sluitend was. Werknemer betwist met klem dat hij niet naar behoren functioneert. Voorts doet hij alle werkzaamheden die in de winkel moeten gebeuren. Onjuist is dat hij alleen achter de kassa zou willen werken. Via het onderhavige verzoekschrift neemt werknemer kennis van de onterechte beschuldiging dat er kastekorten zouden zijn als hij werkte. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer een billijke vergoeding van € 50.212 en een transitievergoeding van € 10.760.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De blote stelling van werkgeefster dat een verandering van werkdagen onbespreekbaar was, dat werknemer stug vasthield aan zijn tijden en zich niet bereid toonde zijn werkgeefster te hulp te schieten is niet aannemelijk geworden. Evenmin is aannemelijk geworden dat werknemer niets wilde weten van andere werkzaamheden dan de werkzaamheden achter de kassa noch dat hij opdrachten niet opvolgde. Ook de stelling van werkgeefster dat in de periode dat werknemer achter de kassa zat, door werkgeefster regelmatig werd opgemerkt dat de kassa-inhoud niet sluitend was, is niet nader onderbouwd. Voldoende is gebleken dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Uit de door partijen over en weer in hun correspondentie genoemde incidenten blijkt genoegzaam dat sprake is van conflicten op

de werkvloer die het voor partijen onmogelijk maken nog op normale wijze met elkaar om te gaan en samen te werken. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. Daarbij is van belang dat werkgeefster een zeer kleine onderneming is met een gering aantal medewerkers.

Een billijke vergoeding is alleen op zijn plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeefster. Een dergelijke situatie doet zich hier voor. Werkgeefster heeft jegens werknemer haar verplichtingen als werkgeefster in belangrijke mate geschonden door werknemer kort na de overname in juli 2015, minder uren in te roosteren en minder salaris uit te keren dan waarop hij aanspraak heeft. Toen werknemer zich daartegen verzette, hebben de vennoten van werkgeefster zich niet bereid getoond om aan de geuite bezwaren tegemoet te komen, maar hebben zij het conflict tussen partijen laten escaleren, waardoor een onwerkbaar situatie is ontstaan. Hiermee heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld en bewust het risico genomen op een verstoorde arbeidsverhouding. Uitgaande van het voorgaande wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 3.000 bruto. Daarbij is in aanmerking genomen de mate van ernst van het verwijtbaar handelen, de geringe omvang van het bedrijf en de omstandigheid dat de vennoten nog in de opstartfase verkeren, nadat zij vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie met behulp van het UWV werkgeefster zijn gestart. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zal de door werknemer verzochte transitievergoeding van € 6.181,42 bruto worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:9244

Zaaknummer: 4597867 EA VERZ 15-1207

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: J. El Haddouchi en A.J. van Ommeren

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:671b lid 8 onderdeel c BW