

RECHTSPRAAK

Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V./werknemer

Spanningen bij werknemer leiden tot lichamelijke reactie (overgeven), waardoor presentatie moet worden afgebroken. Handelwijze van werkgever na dit voorval is oorzaak van verstoorde arbeidsrelatie. Ernstig verwijtbaar handelen. Ontbinding onder toekenning billijke vergoeding van € 20.000.

Werknemer is op 1 augustus 2009 in dienst getreden bij Grolsch, in de functie van Technical Brewer met een salaris van € 4.400,45 per maand. Op 14 juli 2015 was de Europese Brewing Lead, mevrouw Z, op bezoek bij Grolsch. Werknemer zou hiervoor een presentatie geven en eventuele vragen beantwoorden. Tijdens de presentatie is werknemer weggelopen, vanwege dreigend overgeven. Vervolgens heeft werknemer buiten de zaal overgegeven. Het overgeven was het gevolg van door werknemer ervaren extreme spanning. Nu verzoekt Grolsch ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, die met zich brengt dat van werkgever niet langer verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Anders dan werknemer kennelijk beoogd te stellen, is de vraag welke partij de verstoorde relatie heeft veroorzaakt niet van belang. Onder omstandigheden kan zulks weleens anders zijn. Daarvan is hier geen sprake. Gelet op het voorgaande wordt het ontbindingsverzoek toegewezen. Ook heeft werknemer recht op een transitievergoeding. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de aan werknemer toegekende bonussen, omdat deze als (vaste) looncomponenten moeten worden aangemerkt. Uitgaande van een dienstverband van 6 jaar en 8 maanden heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 10.938,92 bruto. Echter, het handelen van werkgever, zoals werknemer betoogt, levert geen onrechtmatig handelen op en daarom is geen plaats voor schadevergoeding wegens onrechtmatig handelen. De kantonrechter begrijpt de stelling van werknemer evenwel ook zo dat het handelen van werkgever tijdens de laatste periode van de arbeidsovereenkomst ernstig verwijtbaar is. Onder aanvulling van de rechtsgronden dient aan werknemer, indien van ernstig verwijtbaar handelen van Grolsch sprake is, een billijke vergoeding te worden toegekend. De handelwijze van Grolsch, na het voorval op 14 juli 2015, is uiteindelijk de oorzaak geweest van de verstoorde arbeidsrelatie. Hiervan kan Grolsch een ernstig verwijt worden gemaakt. Grolsch was namelijk op de hoogte van het feit dat werknemer zeer

zenuwachtig was voor de ‘confrontatie’ met Z met wie hij eerder al in de ‘clinch’ had gelegen en dat werknemer opzag tegen de te geven presentatie. Het is niet verwonderlijk dat deze spanningen bij werknemer hebben geleid tot een lichamelijke reactie, te weten het overgeven, waarvoor werknemer zijn presentatie moest afbreken. Van Grolsch had verwacht mogen worden dat hij voor de komst van Z het gesprek/de presentatie had voorbereid met werknemer, teneinde de stress te reduceren. Voorts had verwacht mogen worden dat Grolsch werknemer na het voorval in bescherming had genomen. Van een goed werkgever had mogen worden verwacht dat hij hierna de draad weer zou hebben kunnen oppakken. In plaats daarvan heeft Grolsch aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat is ernstig verwijtbaar. Overigens heeft ook werknemer ‘boter op het hoofd’. De wijze waarop hij meent met zijn werkgever tijdens ziekte te moeten communiceren, heeft er zeker niet aan bijgedragen de verhoudingen met zijn werkgever te herstellen, zij het dat Grolsch daarvoor al het ‘doek al heeft laten vallen’. Een en ander betekent dat werknemer een billijke vergoeding van € 20.000 bruto toekomt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:212

Zaaknummer: 4609667 \ EJ VERZ 15-422 en 4754227 EJ VERZ 16-28

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.L.J. Bruyninckx en H.C.J.G. Janssen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW