

RECHTSPRAAK

NMK B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring is voor het overgrote deel te wijten aan werkgever, door zich onvoldoende in te spannen om het tij te keren, ondanks verzoek daartoe van werknemer, en direct aan te sturen op beëindiging arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding (€ 10.000) toegewezen.

Werknemer is op 2 april 2012 in dienst getreden bij NMK B.V. (hierna: NMK) in de functie van medewerker commerciële binnendienst. Bij e-mail van 26 januari 2016 heeft werknemer aan zijn collega's, waaronder zijn leidinggevende, laten weten dat hij de komende vier maanden vier dagen van tien uur per week zal werken, in plaats van de oorspronkelijke vijf dagen. Op 28 januari 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden over een andere functie voor werknemer. Op 3 februari 2016 heeft een aantal gesprekken tussen partijen plaatsgevonden. NMK heeft tijdens het laatste gesprek gezegd dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Werknemer heeft NMK laten weten er in goed overleg uit te willen komen. NMK verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verweert zich tegen de ontslaggrond, maar verzet zich niet tegen de verzochte ontbinding. Werknemer stelt dat aan hem op 14 januari 2016 toestemming is gegeven om tijdelijk vier dagen per week te werken. Op 1 februari 2016 is een discussie ontstaan over deze invulling van de werkweek en NMK deelde volgens hem in grove bewoordingen mee dat de toestemming, voor zover deze was verleend, werd ingetrokken. Bij wijze van tegenverzoek verzoekt werknemer de arbeidsovereenkomst te ontbinden, met toekenning van de transitievergoeding (€ 5.425,84) en een billijke vergoeding (€ 75.000).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding inmiddels dusdanig is verstoord dat daarom de arbeidsovereenkomst op deze grond dient te worden ontbonden. Nu voldoende is gebleken dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt, zal het verzoek van NMK tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden toegewezen. Het zelfstandig verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst behoeft, gelet op het voorgaande, geen bespreking, tenzij NMK gebruik maakt van haar bevoegdheid het ontbindingsverzoek in te trekken binnen de daarvoor gestelde termijn. In dat geval geldt dat het tegenverzoek van werknemer zal worden toegewezen tegen dezelfde ontbindingsdatum. Partijen zijn het erover eens dat werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding. NMK heeft de door werknemer gestelde hoogte van de vergoeding niet weersproken zodat van de juistheid daarvan zal worden uitgegaan. NMK zal daarom worden veroordeeld tot betaling van

een transitievergoeding van € 5.425,84. Indien NMK gebruik maakt van haar intrekingsbevoegdheid, geldt dat werknemer eveneens recht heeft op deze transitievergoeding. Immers wordt in dat geval de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer toegewezen. Artikel 7:673 lid 1 onderdeel b BW stelt in dat geval als voorwaarde dat sprake dient te zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werkgever. Aan deze voorwaarde is, op grond van het navolgende, voldaan. De onderhavige omstandigheden en de geëscaleerde discussie vormen naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende grond om een ernstig en duurzaam ontwrichte arbeidsverhouding aan te nemen. Goed werkgeverschap brengt mee dat NMK zich inspant om de arbeidsverhouding te normaliseren. Dit heeft zij echter niet gedaan. Integendeel, NMK heeft direct aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst, zonder daarbij andere opties te onderzoeken. NMK heeft zich dan ook weinig moeite getroost om het tij te keren, terwijl werknemer hier wel om heeft verzocht. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding voor het overgrote deel is te wijten aan NMK. Hierin treft NMK een ernstig verwijt. De kantonrechter acht op grond van het voorgaande een billijke vergoeding op zijn plaats. De vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 10.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:2401

Zaaknummer: 4820175

Rechters: B. Liefing-Voogd

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:671c BW en 7:673 BW