

RECHTSPRAAK

Stichting NHL/werknemer

Toewijzing ontbinding (g-grond). Tevens billijke vergoeding (€ 7.500) verschuldigd. Mede door werknemer in een lagere salarisschaal in te delen en niet te onderbouwen waarom dit in casu gerechtvaardigd was, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever.

Werknemer is op 1 november 2013 in dienst getreden bij Stichting NHL (hierna: NHL). In verband met het vertrek van de lector 'Zonnestroom en Vervoer' van NHL is besloten om werknemer voor de resterende lectoraatsperiode (tot 1 oktober 2015) te benoemen als associate lector. Bij zijn benoeming als associate lector is werknemer ingedeeld in salarisschaal 13. De functie van associate lector is normaliter ingedeeld in salarisschaal 14. Bij e-mail van 17 oktober 2015 heeft werknemer NHL laten weten dat hij naar zijn mening onrechtmatig in een te lage schaal zit. Op 28 oktober 2015 is aan werknemer een verlenging van zijn arbeidsovereenkomst uitgereikt, waarin is bepaald dat hij in de tweede aanloopschaal van schaal 14 is ingeschaald. Hoewel werknemer het niet eens was met de inschaling en heeft benadrukt dat hij in feite ook al de taken van lector (onderzoek) uitvoert, waardoor hij ook hoger ingeschaald zou moeten worden, heeft hij de arbeidsovereenkomst op 30 oktober 2015 getekend. Naderhand heeft werknemer bij e-mail van 3 november 2015 (opnieuw) bezwaar gemaakt tegen voornoemde inschaling en heeft hij NHL om uitleg gevraagd. Op diezelfde datum heeft een overleg van de onderzoeksgroep 'Duurzame Energie' plaatsgevonden. Na afloop hiervan heeft de directeur van NHL aan werknemer bericht dat de houding van werknemer tijdens het overleg niet professioneel was, hetgeen door de directeur onacceptabel is bevonden. Mede naar aanleiding daarvan heeft een aantal mediationgesprekken plaatsgevonden, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. NHL verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. In de visie van werknemer is van een verstoorde arbeidsrelatie geen sprake. Voor het geval toch tot ontbinding wordt overgegaan verzoekt werknemer toekenning van een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uitgangspunt is dat er sprake moet zijn van een ernstige en duurzame verstoring. In het onderhavige geval is daarvan sprake, nu NHL werknemer heeft aangenomen om op termijn (zo mogelijk) de in 2014 vertrokken lector op te volgen en om - bij wijze van een ontwikkeltraject - alle voorkomende werkzaamheden te vervullen, terwijl werknemer - die van mening is dat hij onderbetaald wordt - geen andere werkzaamheden meer wil verrichten dan alleen de werkzaamheden behorend bij de functie van (aankomend) associate lector. Daarmee is sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht. De

kantonrechter neemt voorts in aanmerking dat de tussen werknemer en de directeur gerezen problemen ook met behulp van mediation niet opgelost konden worden. Onder de gegeven omstandigheden kan in redelijkheid niet van NHL gevergd worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de 'g-grond', met toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter merkt hierbij op dat deze transitievergoeding moet worden berekend aan de hand van het salaris zoals dat laatstelijk aan werknemer betaald had moeten worden. De inschaling van werknemer per 1 juni 2014 in schaal 13 is onjuist geweest en per 1 november 2014 had werknemer in de eerste trede van schaal 14 moeten worden ingeschaald.

NHL heeft pas in een heel laat stadium, namelijk vlak voor de dag waarop het contract van werknemer voor bepaalde tijd afliep, kenbaar gemaakt dat werknemer in de tweede aanlooptrede van schaal 14 zou worden geplaatst. Werknemer is hierop boos weggelopen, maar heeft het contract toch getekend. Hem kan niet worden verweten dat hij hierna op 3 november 2015 heeft gemaild met de vraag op welke punten hij niet voldoet aan de vereisten van associate lector. Door NHL is weliswaar gesteld dat de indeling in de aanloopschaal in dit geval gerechtvaardigd was omdat werknemer nog niet aan alle eisen voldeed, maar de kantonrechter is van oordeel dat NHL deze stelling onvoldoende heeft onderbouwd. De stukken wijzen naar het oordeel van de kantonrechter eerder op het tegendeel. Een en ander maakt dat sprake is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van NHL. De kantonrechter stelt in het onderhavige geval de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 7.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:1734

Zaaknummer: 4748438 en 4824583

Rechters: J.A. Werkema

Advocaten: E.W. Kingma en A.L. Poortman

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