

RECHTSPRAAK

Optime Cycles B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek werknemer wordt toegewezen op grond van verstoorde arbeidsrelatie (na afwijzing e-grond). WWZ. Non-actiefstelling van werknemer was niet nodig geweest, daarom verwijtbaar handelen werkgever en toekenning billijke vergoeding aan werknemer (€ 5.000).

Werknemer is op 16 mei 2012 in dienst getreden bij Optima en vervulde laatstelijk de functie van medewerker technische dienst, met een salaris van € 2.014,65 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. In 2014 heeft werknemer onder meer een officiële waarschuwing ontvangen voor te laat komen. In het beoordelingsformulier d.d. 17 maart 2016 staat als eindoordeel over het functioneren van werknemer een B (voldoet nog niet/verbeterbaar). Op 20 juni 2016 heeft de general manager van Optima aan werknemer een brief uitgereikt inhoudende een officiële waarschuwing dat het niet aantrekken van het nieuwe T-shirt bij de opening van het nieuwe bedrijfspand als de zoveelste weigering wordt beschouwd van werknemer om zich aan de algemeen geldende regels en normen te houden. Daarop volgt een discussie, waarna de general manager werknemer naar huis stuurt (de non-actiefstelling). Optima verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden tegen de kortst mogelijke datum, op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel e, subsidiair onderdeel g en meer subsidiair onderdeel h BW. Werknemer verweert zich tegen het verzoek. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt hij een transitievergoeding en een billijke vergoeding (€ 30.000).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ter zitting aangegeven dat (ook) hij erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, en dat terugkeer naar de werkvloer in feite geen optie is. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Optima in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Daartoe wordt overwogen dat niet gebleken is dat Optima duidelijk is geweest in wat zij als werkgever niet toelaatbaar achtte en dat beleid ook in de praktijk handhaafde. De weigering van werknemer om de nieuwe bedrijfskleding te dragen, en/of het herhaaldelijk te laat komen kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden aangemerkt als een zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat van Optima niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Tussen partijen staat wel vast dat de arbeidsverhouding mede als gevolg van de aanhoudende kritiek op het functioneren van werknemer verstoord is geraakt. Deze verstoring is verergerd als gevolg van het incident op 17 juni 2016 tijdens de opening van het nieuwe bedrijfspand van

Optima. Nu partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, en dat herplaatsing – mede gelet op de omvang van het bedrijf – geen optie is, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op die grond ontbinden. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 november 2016 met toekenning van een transitievergoeding (€ 2.901,10). Met betrekking tot de billijke vergoeding heeft werknemer aangevoerd dat door Optima geen verbetertraject en geen coaching is aangeboden, maar doelbewust is aangestuurd op een onherstelbare beschadiging van een arbeidsverhouding. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van de wetgever geweest dat in situaties waarin de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden op de d-grond (disfunctioneren), deze ontbinding – op basis van dezelfde feiten – wél kan worden uitgesproken op de g-grond. Nu echter in het onderhavige geval niet is gebleken van een welbewust aansturen door de werkgever op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maakt dit feitencomplex niet dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Anders ligt dit ten aanzien van de op 20 juni 2016 verleende non-actiefstelling. Een non-actiefstelling is een ingrijpende, diffamerende maatregel, die alleen gerechtvaardigd is wanneer van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de werknemer nog langer op de werkvloer te dulden. Van een dergelijke situatie was in het onderhavige geval geen sprake. In dit opzicht heeft Optima ernstig verwijtbaar gehandeld, hetgeen toekenning van een beperkte billijke vergoeding rechtvaardigt. De kantonrechter zal op grond van hetgeen hiervoor is overwogen, een billijke vergoeding toekennen van € 5.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9056

Zaaknummer: 5220775 \ AO VERZ 16-216

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: M.H. Godthelp en K.H. Stephan

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e, g, h BW, 6:761b lid 1 onderdeel a BW en 7:673 lid 9 BW