

RECHTSPRAAK

De Mechelerhof Exploitatie B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op basis van g-grond. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever, toekenning billijke vergoeding aan werknemer van € 3000.

Feiten

Mechelerhof is een vakantiepark in Mechelen met 78 verhuurbare woningen. De exploitatie van de woningen wordt met ingang van 1 januari 2016 door Mechelerhof uitgevoerd. Werknemer is vanaf 1 januari 2015 krachtens arbeidsovereenkomst bij (de rechtsvoorganger van) Mechelerhof in dienst als park manager tegen een loon van laatstelijk € 2765,07 bruto per maand. Hij is woonachtig op een woning die is gelegen op het vakantiepark. Daartoe zijn partijen in maart 2016 een huurovereenkomst woonruimte aangegaan. Op 4 februari 2016 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen. Mechelerhof heeft enkele klachten ontvangen over het beheer van het vakantiepark. Een mediation heeft plaatsgevonden tussen werknemer en Mechelerhof, maar die heeft niet tot resultaten geleid. Mechelerhof verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a in verbinding met artikel 7:669 lid 1 en 3 onderdeel e, subsidiair en meer subsidiair onderdeel g, d, of h BW, en te verklaren voor recht dat de huurovereenkomst tussen partijen een einde neemt per 31 december 2016. Werknemer voert verweer en vraagt de kantonrechter primair het verzoek tot ontbinding af te wijzen, subsidiair bij ontbinding een transitievergoeding en billijke vergoeding toe te kennen (€ 25.000) en te verklaren voor recht dat de huurovereenkomst tussen partijen voor de oneigenlijke dienstwoning geen einde neemt per 31 december 2016 en voor onbepaalde tijd voortduurt.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor wat betreft de e-grond is werknemer gemotiveerd en onderbouwd ingegaan op alle door Mechelerhof overgelegde producties. Voorts stelt de kantonrechter met werknemer vast dat een groot aantal klachten is gericht aan de directeur van Mechelerhof of het bestuur van de VvE en niet rechtstreeks aan werknemer. Schriftelijke producties waaruit blijkt dat de klachten zijn doorgeleid of besproken met werknemer ontbreken voor een groot aantal van de door Mechelerhof aan werknemer gemaakte verwijten. Dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, is aldus niet komen vast te staan. Ter zitting is gebleken dat de kern van het geschil is dat Mechelerhof van mening is

dat een park van deze omvang makkelijk door één park manager met drie werknemers te runnen moet zijn, terwijl werknemer stelt dat dit feitelijk onmogelijk is. Doordat werknemer genoegzaam heeft onderbouwd welke werkzaamheden hij allemaal moet verrichten, had van Mechelerhof mogen worden gevergd om concreet te duiden op welke punten werknemer verwijtbaar tekort is geschoten in zijn functioneren. In dit concretiseren is Mechelerhof evenwel niet geslaagd. Dat er in de communicatie tussen werknemer en (met name) de twee directeuren van Mechelerhof dingen spaak zijn gelopen, blijkt wel uit de hiervoor onder feiten geciteerde e-mails. Dat alleen werknemer daarvan een verwijt treft volgt evenwel niet uit de producties en de toelichting van Mechelerhof daarop.

De g-grond

Ter zitting is gebleken dat de verhouding tussen werknemer enerzijds en de directeuren van Mechelerhof waaraan hij dient te rapporteren, ernstig en duurzaam verstoord is. Zeker in een kleine onderneming als die van Mechelerhof waarin de lijnen kort zijn en de grote vrijheid waarin een park manager opereert, is dit geen basis meer voor een vruchtbare samenwerking. Illustratief voor die verstoring is dat ook een mediation tussen partijen niets heeft opgeleverd. Derhalve is de kantonrechter van oordeel dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Mechelerhof kan worden gevergd. Herplaatsing ligt evenmin in de rede. De arbeidsovereenkomst tussen partijen zal daarom op de g-grond worden ontbonden met ingang van 1 februari 2017 onder toekenning van de transitievergoeding.

Toekenning billijke vergoeding

Vooropgesteld wordt dat het beweerde disfunctioneren van werknemer niet is komen vast te staan. Evaluatiegesprekken en schriftelijk vastgelegde functioneringsgesprekken ontbreken eveneens. Ook hier geldt dat een groot aantal klachten die zijn overgelegd, niet rechtstreeks aan werknemer is gericht. Gelet op het voorgaande heeft Mechelerhof werknemer geen reële kans geboden om zijn functioneren te verbeteren, en die kans kan ook niet meer worden geboden omdat de arbeidsverhouding inmiddels al dusdanig is beschadigd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Als vanwege die verstoring tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet worden overgegaan, neemt de werkgever het risico een billijke vergoeding te moeten betalen wegens ontslag dat het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten: een risico dat de werkgever zal incalculeren. Dat risico verwezenlijkt zich door de handelswijze van Mechelerhof die op grond van de vorige rechtsoverweging als ernstig en nalatig moet worden gekwalificeerd. Doordat Mechelerhof ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft nagestreefd op grond van een van de andere ontslaggronden dan de g-grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW, is door toedoen van Mechelerhof een verstoring van de arbeidsverhouding ontstaan. De hoogte van de billijke vergoeding staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever en mag worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Uit dit toetsingskader volgt dat loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen. In casu is de kantonrechter evenwel van oordeel dat in het onderhavige geval mee dient te wegen dat

werknemer vanaf augustus 2016, met behoud van loon, feitelijk geen werkzaamheden meer voor Mechelerhof verricht en dat hij pas sinds 1 januari 2015 bij de rechtsvoorgangster van Mechelerhof in dienst is getreden. Daarbij wordt opgeteld dat werknemer tegen een aantrekkelijke huurprijs woont in een woning op het park. Als dit alles wordt afgezet tegen de ernst van het verwijtbaar handelen van Mechelerhof (en het punitieve karakter van de hier bedoelde billijke vergoeding), is alles overziend een billijke vergoeding van € 3000 bruto passend.

Gelet op hetgeen partijen in de bijzondere bepalingen van de huurovereenkomst zijn overeengekomen en de toelichting ter zitting, is de kantonrechter van oordeel dat de door werknemer gehuurde woning een eigenlijke dienstwoning is. Dat brengt mee dat wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, ook de huurovereenkomst tussen partijen eindigt. Mitsdien zal voor recht worden verklaard dat de huurovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 februari 2017 eindigt. Ten slotte wordt nog beslist op enkele (tegen)verzoeken die verband houden met het einde van de huur van deze dienstwoning en de ontruiming daarvan.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:11574

Zaaknummer: 5504628 AZ VERZ 16-221

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.J.W. Hoek en P. van Keulen

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 onderdeel e en g BW en 7:671b lid 8 onderdeel a BW