

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer. Situatieve arbeidsongeschiktheid? Werkgeefster handelt niet ernstig verwijtbaar door geen loon te betalen. Werknemer heeft geen adequate maatregelen getroffen om duidelijkheid te verschaffen over zijn arbeidsongeschiktheid. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2003 in dienst getreden in de functie van Verkoopmedewerker Binnendienst. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen met een looptijd van één jaar na het einde van het dienstverband. Op 4 juli 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld ten gevolge van, door werknemer ervaren, spanningen op het werk. Vervolgens heeft op 18 juli 2016 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, diens leidinggevenden en de arbodienst. Tijdens dit gesprek is afgesproken dat werknemer eerst zijn vakantie zou opnemen en aansluitend weer het werk zou hervatten. Per 25 juli 2016 is werknemer hersteld gemeld. Tijdens zijn vakantie is werknemer op 22 juli 2016 onwel geraakt en door een ambulance afgevoerd naar het ziekenhuis. Werkgeefster is hiervan op de hoogte gesteld. Na zijn vakantie heeft werknemer zijn werkzaamheden niet hervat. Werkgeefster heeft met ingang van 22 september 2016 het salaris van werknemer niet meer betaald, om de reden dat werknemer vanaf die datum niet heeft gewerkt en heeft geweigerd om met werkgeefster in gesprek te gaan over (de condities ter zake van) werkhervatting. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij stelt dat de gewichtige redenen bestaan uit het feit dat werkgeefster niet tijdig zijn loon voldoet, dat het voortduren van de arbeidsovereenkomst ernstige gevaren voor zijn gezondheid meebrengt, dat hij door ziekte/een andere oorzaak buiten staat is geraakt de bedongen arbeid te verrichten en dat werkgeefster de plichten uit de arbeidsovereenkomst grovelijk veronachtzaamt.

Oordeel

Toewijzing ontbindingsverzoek, geen transitievergoeding

Hoewel partijen het niet eens zijn over de oorzaak van de thans bestaande gespannen arbeidsverhouding, is het de kantonrechter uit de processtukken en het verhandelde ter zitting genoegzaam gebleken dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. De arbeidsovereenkomst wordt met toepassing van artikel 7:671c lid 1 en 2 onderdeel a BW ontbonden. Werknemer verzoekt voorts om een transitievergoeding van € 33.261 bruto.

Ingevolge artikel 7:673 lid 1 onderdeel b onder 2 BW kan een transitievergoeding bij een werknemersverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst enkel worden toegekend indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat het niet tijdig voldoen van zijn loon door werkgeefster ernstig verwijtbaar is. Hij heeft zich steeds op het standpunt gesteld dat hij niet situatief arbeidsongeschikt is, maar op medische gronden. Hij heeft echter geen adequate maatregelen getroffen – bijvoorbeeld door het aanvragen van een relevant deskundigenoordeel – om duidelijkheid te verschaffen over zijn arbeidsongeschiktheid. Hierdoor is het belangrijkste twistpunt tussen partijen blijven voortbestaan en kan onder deze omstandigheden niet van ernstige verwijtbaarheid met betrekking tot het niet tijdig voldoen van loon gesproken worden. Niet gesteld of gebleken is dat het werk van werknemer ernstige gevaren voor zijn gezondheid oplevert. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster is geen sprake, zodat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding.

Concurrentiebeding (nevenverzoek)

Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding/relatiebeding. Hij heeft ter zitting verklaard nog geen concreet uitzicht te hebben op een andere baan, zodat hij thans ook niet wordt belemmerd door het concurrentiebeding. Werkgeefster heeft op haar beurt haar belangen bij instandhouding van het concurrentiebeding wel gemotiveerd en heeft bovendien ter zitting aangegeven dat zij bereid is om met werknemer te overleggen over een oplossing, indien en zodra werknemer concreet zicht heeft op een nieuwe baan bij een concurrent of relatie van werkgeefster. Om die reden zal het concurrentiebeding/relatiebeding niet worden vernietigd of (voor zover al rechtens mogelijk) buiten toepassing worden verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:933

Zaaknummer: 5669399 / LE VERZ 17-6

Rechters: A. van Dijk

Advocaten: G.J.P.M. Grijmans en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:671c BW