

RECHTSPRAAK

Squiby Foods B.V./werknemer

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verwijt werkgever slecht werkgeverschap, maar onduidelijk is waarop werknemer dat verwijt baseert.

Feiten

Werknemer is op 15 november 2010 in dienst getreden bij Squiby Foods. Op of omstreeks 12 januari 2016 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden, waarbij het functioneren van werknemer niet op alle punten positief is beoordeeld. Werknemer is vanaf 18 januari 2016 arbeidsongeschikt wegens psychische klachten. Na 7 oktober 2016 heeft werknemer niet meer met Squiby Foods willen praten over mogelijke re-integratie of mediation. Squiby Foods heeft werknemer vervolgens een beëindigingsvoorstel gedaan, waarmee hij niet heeft ingestemd. De bedrijfsarts heeft werknemer conform de STECR-richtlijn per 1 maart 2017 niet langer arbeidsongeschikt verklaard. Werknemer heeft geen second opinion bij het UWV aangevraagd. Squiby Foods verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

Werknemer verzoekt betaling van zijn salaris, totdat hij geacht moet worden voldoende te zijn hersteld. Vast staat dat werknemer op dit moment te kampen heeft met een depressieve stoornis. Gelet op het feit dat de bedrijfsarts werknemer arbeidsgeschikt heeft verklaard en werknemer geen second opinion heeft aangevraagd, is het enkel overleggen van een rapportage van een namens werknemer ingeschakelde verzekeringsarts onvoldoende om te onderbouwen dat op dit moment sprake is van een opzegverbod. Gelet op de inhoud van het verzoekschrift en het verweerschrift met de daarbij door werknemer verzochte niet nader gespecificeerde aanwijzingen, lijken partijen ondanks het uiteindelijke verzoek van werknemer beiden uit te gaan van een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer voelde zich onvoldoende gewaardeerd. Gelet op de door partijen overgelegde gespreksverslagen kan niet geconcludeerd worden dat Squiby Foods werknemer onvoldoende heeft gewaardeerd. Daarnaast heeft werknemer een marktconforme beloning ontvangen en hem is een tussentijdse salarisverhoging toegekend. Daar komt nog bij dat Squiby Foods onbetwist heeft gesteld dat zij werknemer in 2015 een functie als teamleider heeft aangeboden, maar werknemer deze promotie zelf heeft geweigerd. In het beoordelingsgesprek in januari 2016 heeft werknemer verzocht om een beëindigingsvoorstel. Hij heeft zich na het beoordelingsgesprek ziek gemeld vanwege psychische klachten. Werknemer en Squiby Foods

hebben vervolgens veelvuldig overleg gehad. De bedrijfsarts is ingeschakeld en Squiby Foods heeft alle adviezen van de bedrijfsarts, waaronder het inschakelen van bedrijfsmaatschappelijk werk, opgevolgd. Op het moment dat een werknemer werkgever alleen ongefundeerde verwijten maakt, deze althans niet aan werkgever en ook thans in de procedure niet concretiseert en niets anders wil dan beëindiging van een dienstverband met een financiële vergoeding is er weinig ruimte meer om te oordelen dat geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Squiby Foods zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW zal worden ontbonden met ingang van 1 juli 2017. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft Squiby Foods zich op het standpunt gesteld dat het handelen van werknemer zodanig ernstig is dat aan hem ook geen transitievergoeding toekomt. Dit oordeel deelt de kantonrechter niet. Hoewel het handelen van werknemer gezien kan worden als verwijtbaar, hij lijkt immers aan te sturen op een beëindiging, kan gelet op alle omstandigheden niet worden geoordeeld dat dit handelen ernstig verwijtbaar is. Vast staat immers dat werknemer tot voor kort arbeidsongeschikt was en ook op dit moment nog te kampen heeft met een (licht) depressieve stoornis. Dit geeft hem weliswaar geen vrijbrief om ongefundeerde negatieve uitlatingen te doen, maar kan evenmin leiden tot het oordeel dat aan hem geen transitievergoeding toekomt. Werknemer heeft subsidiair verzocht aan hem een schadeloosstelling toe te kennen. Voor zover werknemer hiermee heeft bedoeld te verzoeken aan hem een billijke vergoeding toe te kennen, wordt dat verzoek afgewezen. Gelet op de uitkomst van de zaak, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:4466

Zaaknummer: 5806605 / AO VERZ 17-37

Rechters: C.E. van Oosten-van Smaalen

Advocaten: C.L. Kock en R. Moskowicz

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 1, 7:671b lid 8 onderdeel a BW en 7:671b lid 8 onderdeel c BW