

RECHTSPRAAK

Meerservices Automatisering B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst onder toekenning billijke vergoeding. Het feit dat Meerservices niet aantoont dat zij in de afgelopen jaren iets aan het gedrag van werknemer heeft gedaan, leidt tot het oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Meerservices.

Feiten

Werknemer is sinds 12 april 2010 in dienst bij Meerservices als commercieel medewerker binnendienst. Meerservices heeft werknemer per brief van 3 juli 2014 een waarschuwing gegeven en hem bericht dat naar aanleiding van een aantal gesprekken met betrekking tot zijn functioneren en gedrag er tot op heden geen verbetering heeft plaatsgevonden. Meerservices schrijft in een brief van 11 mei 2017 aan werknemer dat moet worden vastgesteld dat zijn functioneren en gedrag van dusdanige aard zijn dat Meerservices geen mogelijkheden meer ziet tot een vruchtbare voortzetting van het dienstverband. Meerservices haalt hierin een incident aan van 10 mei 2017, waarin zij aangeeft dat de stroeve communicatie escaleerde in een eenzijdige schreeuwende tirade van de kant van werknemer waar klanten en collega's bij aanwezig waren. Naar aanleiding hiervan is werknemer op non-actief gesteld. Meerservices vraagt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen haar en werknemer. Werknemer verzoekt bij wijze van tegenverzoek onder meer toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat tussen Meerservices en werknemer sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Meerservices niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De verklaringen van collega's van werknemer leiden tot dat oordeel. Uit die verklaringen komt namelijk naar voren dat het tussen werknemer en zijn collega's al enige tijd op zijn minst gezegd stroef verloopt. Zijn collega's ervaren dit in ieder geval zo. De kantonrechter beseft dat de verklaringen door emotie gekleurd kunnen zijn en dat hetgeen werknemer daar bij zijn verweerschrift tegenin brengt niet per definitie onjuist is, maar zonder te verzanden in welles-nietes op detailniveau, kan de algemene conclusie getrokken worden dat de collega's van werknemer, althans diegenen die een verklaring afgelegd hebben, niet meer met hem door één deur kunnen, dat met andere

woorden de rek er simpelweg uit is. Dat is een realiteit waar Meerservices als werkgever rekening mee heeft te houden. Het incident op 10 mei 2017 tot slot is de spreekwoordelijke druppel geweest die de emmer deed overlopen. De kantonrechter wijst het verzoek van Meerservices dan ook toe en wel, conform hetgeen artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel a BW bepaalt, per 1 november 2017. Hierbij wordt opgemerkt dat Meerservices een klein bedrijf met ongeveer tien werknemers is, zonder verschillende afdelingen en/of vestigingen. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding. De kantonrechter kan een billijke vergoeding toekennen als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Meerservices. De kantonrechter komt tot het oordeel dat daar in deze zaak sprake van is. Het gaat te ver om de conclusie te trekken dat de thans ontstane situatie tussen werknemer en zijn collega's volledig de schuld is van Meerservices en dat Meerservices deze situatie hoe dan ook had kunnen voorkomen, maar feit is wel dat het voor Meerservices ontoelaatbare gedrag van werknemer in 2014 al tot een officiële waarschuwing leidde en dat er op het oog sindsdien niets meer is gedaan om werknemer in goede banen te leiden. Voor meer schriftelijke waarschuwingen en/of cursussen en/of een coachingstraject was des te meer aanleiding (1) omdat een ex-collega in mei 2016 naar hij verklaart mede is vertrokken omdat hij het gedrag van werknemer 'meer dan zat was' en (2) omdat de directeur, zoals hij verklaarde, 'de spanningen tussen deze ex-collega en werknemer zag oplopen'. Kortom, het feit dat Meerservices niet aantoont dat zij in de afgelopen jaren iets aan het gedrag van werknemer heeft gedaan, leidt tot het oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Meerservices. De kantonrechter acht een vergoeding van € 8.050 bruto redelijk. Dat zijn 3½ maandsalarissen, de helft van het aantal jaren dat werknemer bij Meerservices in dienst is geweest.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:6858

Zaaknummer: 6060239 VZ VERZ 17-15768

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: J.A.M. van de Sande en A.D. Brouwers-Wozniak

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel a BW en 7:686a lid 6 BW