

RECHTSPRAAK

Keizer & Cuvelier B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding ad € 10.000 toegekend omdat werkgever een onwerkbare situatie heeft gecreëerd. Bij de hoogte van de billijke vergoeding wordt aansluiting gezocht bij de New Hairstyle-beschikking (ECLI:NL:HR:2017:1187; zie ook AR 2017-0826).

Feiten

Werknemer is op 18 oktober 2010 in de functie van telefonisch verkoper in dienst getreden bij Keizer & Cuvelier B.V., tegen een salaris van € 2.960 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de cao voor de Technische Groothandel van toepassing. Op 19 februari 2015 is werknemer akkoord gegaan met een interne afspraak binnen Keizer & Cuvelier. In de periode van 31 maart 2015 tot en met 30 maart 2016 heeft werknemer drie schriftelijke waarschuwingen ontvangen, omdat hij de afspraken van 19 februari 2015 niet zou hebben nageleefd. Op 6 juni 2016 heeft hij hiervoor zijn laatste officiële waarschuwing gekregen. Keizer & Cuvelier wendt zich thans tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden; respectievelijk op de e-grond dan wel g-grond. Aan het verzoek ligt ten grondslag dat werknemer keer op keer heeft geweigerd de instructies na te leven en dat hij zich niet aan de pauzetijden houdt. Voorts wordt aangevoerd dat werknemer computerbestanden met persoonlijke en zakelijke klantgegevens van Keizer & Cuvelier heeft gekopieerd. Werknemer verzoekt onder meer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding g-grond toegewezen

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op zitting is komen vast te staan dat werknemer drie schriftelijke waarschuwingen heeft gehad wegens het overtreden van de op 19 februari 2015 gemaakte afspraken, terwijl het hem volstrekt duidelijk had moeten zijn geworden wat Keizer & Cuvelier van hem verwachtte ten aanzien van deze afspraken. Tegelijkertijd is echter ook komen vast te staan dat werknemer de afspraken na 6 juni 2016 niet meer heeft overtreden. Daarnaast blijkt uit de goede verkoopresultaten aan het einde van 2016 dat werknemer zijn gedrag heeft veranderd nadat Keizer & Cuvelier hem hierop heeft gewezen. Gelet op het voorgaande, is dan ook van verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer geen sprake. Het enkele feit dat de werknemer – tien maanden na de laatste schriftelijke waarschuwing –

is gewaarschuwd omdat hij te vaak te lang pauze houdt, maakt dit oordeel niet anders. Voorts wordt geoordeeld dat onvoldoende is gebleken dat werknemer persoonlijke en/of zakelijke klantgegevens zou hebben gekopieerd. Toch is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Aan dit oordeel ligt ten grondslag dat partijen op zitting hebben erkend dat de tussen hen bestaande arbeidsverhouding verstoord en onherstelbaar is.

Transitievergoeding en billijke vergoeding eveneens toegewezen

De kantonrechter is voorts van oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate te wijten is aan Keizer & Cuvelier en dat haar hiervan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Zo heeft zij na het 'pauze-incident' direct aangestuurd op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, terwijl zich voorafgaande aan dit incident juist een periode van tien maanden heeft afgespeeld waarin zich geen (aantoonbare) problemen hebben voorgedaan ten aanzien van het gedrag van werknemer. Volgens de kantonrechter is hierdoor een onwerkbaar situatie ontstaan, zodat werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, zoekt de kantonrechter aansluiting bij de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2017:1187; zie ook AR 2017-0826). In dit verband acht de kantonrechter de volgende omstandigheden van belang: (1) het ernstig verwijtbaar handelen van Keizer & Cuvelier, dat met name gelegen is in het overwegende aandeel dat Keizer & Cuvelier heeft gehad in het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding, (2) het door Keizer & Cuvelier blijven aansturen op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, terwijl er zich juist een langere periode geen (aantoonbare) problemen hadden voorgedaan, (3) het op grond van onduidelijke redenen laten onderzoeken van de computer van werknemer en (4) het beschuldigen van werknemer van het benaderen en/of kopiëren van computerbestanden met klantgegevens van Keizer & Cuvelier, zonder dat deze aantijging is bewezen. Voorts wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat een goede verkoper als werknemer snel een nieuwe baan zal vinden. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 10.000 bruto. De transitievergoeding is eveneens toewijsbaar en bedraagt € 11.831 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:7912

Zaaknummer: 6051958 \ AO VERZ 17-73

Rechters: J. Candido

Advocaten: R.M. Dammers en M.J. Veenhuijzen

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW en 7:673 lid 2 BW