

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Intimidatie en bedreiging van werknemer levert ernstig verwijtbaar handelen op. Wel lage billijke vergoeding (5.000 euro) toegekend, omdat werknemer niet eerder het initiatief heeft genomen een andere baan te zoeken.</p>

Feiten

Werknemer is op 1 november 2005 bij werkgever X (hierna: X) in dienst getreden in de functie van servicemonteur buitendienst. Zijn salaris bedraagt 2.200 euro bruto per maand. Op 11 januari 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld en thans is hij nog steeds arbeidsongeschikt. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Aan het ontbindingsverzoek legt werknemer ten grondslag dat de arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar handelen van X duurzaam en ernstig verstoord is geraakt. Zo heeft X zich tijdens de gehele arbeidsrelatie als een slecht werkgever opgesteld door werknemer te intimideren en denigrerend te behandelen. In dit verband wordt gesteld dat de directeur van X: (1) werknemer regelmatig heeft uitgescholden en bedreigd, (2) lange tijd de ziekmelding van werknemer weigerde te accepteren, terwijl sprake was van serieuze medische problemen, (3) het salaris van werknemer zonder gegronde reden volledig heeft stopgezet en werknemer daardoor in de financiële problemen heeft gebracht en (4) weigerde het re-integratietraject (tweede spoor) in te zetten.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW, omdat het ontbindingsverzoek van werknemer afkomstig is en X hiertegen geen inhoudelijk verweer heeft gevoerd. Daarnaast heeft werknemer aannemelijk gemaakt dat sprake is van gewichtige redenen die een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de weg staan. De arbeidsovereenkomst wordt – rekening houdend met de opzegtermijn van drie maanden – per 1 oktober 2018 ontbonden.

Transitievergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van X, zodat werknemer een transitievergoeding toekomt. Hierbij is het volgende van belang. Werknemer heeft onbetwist aangevoerd dat X zijn ziekmelding lange tijd niet heeft

geaccepteerd en ook niet serieus heeft genomen. Hier komt bij dat X de loonbetaling van werknemer zelfs regelmatig heeft stopgezet en aanvankelijk niet heeft willen meewerken aan een door de bedrijfsarts geadviseerd mediationtraject. Daarnaast is komen vast te staan dat X – in weerwil van een deskundigenoordeel – werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld om re-integratie in het tweede spoor te doorlopen en de directeur van X werknemer meerdere keren heeft uitgescholden en bedreigd. Volgens de kantonrechter heeft X aldus te weinig gedaan om de problemen op te lossen en ervoor te zorgen dat het re-integratietraject succesvol door werknemer kon worden doorlopen, terwijl juist van een werkgever wordt verwacht meer oog te hebben voor de kwetsbare positie van een zieke werknemer. De niet-coöperatieve opstelling van X wordt volgens kantonrechter eveneens in de onderhavige procedure bevestigd, nu geen inhoudelijke reactie op het verzoekschrift van werknemer is ontvangen en de directeur van X bewust niet op zitting is verschenen. Gelet op al deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat werknemer een transitievergoeding van 13.288 euro bruto toekomt.

Hoogte billijke vergoeding

Werknemer maakt vanwege het ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van X eveneens aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter houdt bij het berekenen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening met de omstandigheid dat X ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer door toedoen van X in de financiële problemen is geraakt, doordat deze laatste regelmatig het loon niet of niet tijdig heeft betaald. Ook wordt in de overweging betrokken dat werknemer een transitievergoeding zal ontvangen en, gelet op zijn leeftijd, na herstelmelding binnen niet al te lange tijd een nieuwe dienstbetrekking zal vinden. Verder houdt de kantonrechter rekening met enkele verzachtende omstandigheden, zoals het feit dat X een klein bedrijf is met slechts negen medewerkers en de omstandigheid dat werknemer niet eerder initiatief heeft genomen een andere baan te zoeken, nu hij stelt dat X zich gedurende de ‘gehele’ arbeidsrelatie – en dus sinds november 2005 – als slechts werkgever zou hebben gedragen. De voornoemde omstandigheden leiden volgens de kantonrechter tot een billijke vergoeding van 5.000 euro bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-06-2018

Zaaknummer: 6878957 AO VERZ 18-56