

RECHTSPRAAK

CE Services Group B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond met toekenning van transitievergoeding. Geen ernstige verwijtbaarheid, noch aan zijde werkgever, noch aan zijde werknemer.

Feiten

Werknemer is op 15 augustus 2014 in dienst getreden bij CE Services Group B.V. (hierna: CE Services) in de functie van ICT Developer. CE Services heeft werknemer op 26 juni 2018 een officiële waarschuwing gegeven voor de uitvoering van bepaalde urgente taken. Bij e-mail van eveneens 26 juni 2018 heeft CE Services werknemer aangesproken op zijn gedrag. Bij brief van 4 oktober 2018 heeft CE Services werknemer een tweede officiële waarschuwing gegeven omdat: *'jij zonder opgaaf van reden je niet aan de op 26 september uitdrukkelijk gemaakte afspraken hebt gehouden'*. Op 12 februari 2019 heeft CE Services werknemer een derde schriftelijke waarschuwing gegeven voor onder meer het niet nakomen van gemaakte afspraken. Deze brief eindigt met: *'Middels deze brief nodigen wij jou uit voor een einde dienstverband gesprek op dinsdag 19-02-2019 om 11.00 uur'*. Op 13 februari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft teruggekoppeld dat hij werknemer vanaf 25 februari 2019 weer volledig inzetbaar acht voor zijn eigen werk. Daarnaast heeft de bedrijfsarts mediation aangeraden. Met ingang van 22 februari 2019 is mediation gestart. Werknemer is per 25 februari 2019 hersteld gemeld. Hij heeft met ingang van die dag twee weken verlof opgenomen. Per 13 maart 2019 heeft werknemer zich wederom ziek gemeld. Bij brief van 26 maart 2019 heeft CE Services werknemer medegedeeld dat de bedrijfsarts heeft aangegeven dat werken vanuit huis voor hem mogelijk zou zijn en dat werknemer dit ten onrechte niet heeft gedaan. Vervolgens heeft CE Services een loonstop toegepast, omdat werknemer niet heeft meegewerkt aan werkherwinning. De mediation is per 27 maart 2019 geëindigd. Werknemer heeft aan het UWV een deskundigenoordeel gevraagd met als vraagstelling: *'Is het werk dat ik moet doen op 26-03-2019 (datum loonstop) passend voor mij?'*. Het UWV concludeert – kort samengevat – dat het werk dat werkgever aanbiedt niet passend is. CE Services verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Uit de correspondentie van CE Services aan werknemer is af te leiden dat CE Services (al dan niet terecht) problemen ervoer met de manier waarop werknemer communiceerde en samenwerkte met zijn collega's en leidinggevend en met de manier waarop hij werkte en

prioriteiten stelde. Werknemer heeft er in dit kader op gewezen dat er sprake was van een zeer hoge werkdruk en dat hij veel uren maakte. Uit de brief van 18 september 2018 is op te maken dat werknemer op zijn beurt niet tevreden was met de wijze waarop CE Services met hem communiceerde en met de manier waarop hij aangestuurd werd. De communicatie tussen partijen is steeds stroever verlopen, waarbij werknemer in de optiek van CE Services niet adequaat reageerde op verzoeken en eisen die zij aan hem stelde. Uit de feiten komt naar voren dat de arbeidsverhouding in de aanloop naar de ziekmeldingen in februari en maart 2019 onder druk is komen te staan. Dit is gedurende de arbeidsongeschiktheid verergerd. In de hiervoor beschreven situatie kan niet anders dan geoordeeld worden dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. De kantonrechter is ter zitting gebleken dat de beleving van partijen nog altijd ver uit elkaar ligt. Waar CE Services – hoewel de hoge werkdruk wordt erkend – de problemen ziet in de communicatie van werknemer, ziet werknemer de problemen met name in de wijze waarop door de managers met hem als werknemer wordt omgegaan. Herplaatsing ligt niet in de rede, nu werknemer waar hij ook binnen het bedrijf zal werken, in aanraking zal komen met de managers. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat sprake is van een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding, op grond waarvan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan. Uit hetgeen door partijen is gesteld blijkt aan beide zijden van verwijtbaar handelen. Voor CE Services had het op de weg gelegen om zich meer in te spannen om de verhouding tussen partijen te verbeteren en van werknemer mocht in ieder geval verlangd worden dat hij op herhaalde e-mailberichten reageerde indien urgentie bestaat voor klantbehoud. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter niet gebleken, noch aan de zijde van werknemer, noch aan de zijde van CE Services. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, dient op grond van artikel 7:673 BW de transitievergoeding aan werknemer te worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:5581

Zaaknummer: 7790073 HA VERZ 19-48

Rechters: C. Steenderen-Koornneef

Advocaten: A. Emmerig en M.M.J.M. Hagenaars-de Gauw

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW