

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Werkgever die fout in loonbetaling niet direct volledig herstelt, de ziekmelding van werknemer in twijfel trekt en ondanks verzoek werknemer niet het gesprek aangaat over reiskostenvergoeding, handelt ernstig verwijtbaar. Billijke vergoeding ad € 2.500.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2015 in dienst getreden bij werkgever in de functie van pianotechnicus/stemmer. In november 2018 heeft werknemer laten weten een hogere reiskostenvergoeding te willen ontvangen. Werkgever ging hier niet in mee en reageerde afwijzend. Op 5 februari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 22 februari 2019 heeft werknemer een bezoek gebracht aan de bedrijfsarts. Laatstgenoemde heeft partijen vervolgens geadviseerd zo snel mogelijk met elkaar in gesprek te gaan om tot een constructieve oplossing te komen voor de ontstane problemen. Op 1 april 2019 zijn partijen een mediationtraject gestart. Dit traject is op 9 mei 2019 door de mediator beëindigd. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer verzoekt in geval van ontbinding om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbindingsverzoek

Werknemer erkent dat sprake is van een arbeidsconflict en dat de verhouding met werkgever onherstelbaar verstoord is geraakt. Hiermee staat vast dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Herplaatsing van werknemer, die een eenmanszaak drijft, ligt bovendien niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 november 2019, uitgaande van een opzegtermijn van één maand.

Vergoedingen

Werkgever is op grond van artikel 7:673 lid 1 BW een transitievergoeding verschuldigd van € 478,81 bruto en zal worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding. De vraag is vervolgens of aanleiding bestaat om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter oordeelt dat dit het geval is, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van

werkgever. De kantonrechter overweegt in dit kader allereerst dat werkgever verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer in oktober 2017 niet het juiste loon over december 2015 en het jaar 2016 uit te betalen. Werkgever is er meerdere keren op gewezen dat werknemer op grond van de cao aanspraak kon maken op een hoger uurloon en heeft in oktober 2017 geconstateerd dat er inderdaad een te laag loon aan werknemer is betaald. Van werkgever had vervolgens verwacht mogen worden dat hij de door hem gemaakte fout in de loonbetaling volledig zou herstellen. Wat betreft het verzoek van werknemer tot betaling van een tegemoetkoming in zijn autokosten had van werkgever verwacht mogen worden dat hij hierover op een fatsoenlijke wijze met werknemer in gesprek zou gaan. Werkgever heeft echter direct negatief gereageerd op het voorstel van werknemer en dit zonder meer afgewezen. Daarnaast heeft werkgever de ziekmelding van werknemer vrijwel direct in twijfel getrokken, terwijl het niet aan een werkgever is om te bepalen of een werknemer door ziekte arbeidsongeschikt is. Voornoemde gedragingen van werkgever tezamen kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 2.500 bruto, zijnde ongeveer zes maandsalarissen vermeerderd met 8% vakantietoeslag, passend.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3606

Zaaknummer: 7817331 \ EJ VERZ 19-194

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW