

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door kleine irritaties te laten uitgroeien tot een onherstelbaar conflict, zonder op enig moment te proberen de arbeidsrelatie weer te herstellen.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met de levering en het onderhoud van bedrijfsvoertuigen en aanverwante activiteiten. Werknemer is op 25 maart 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in aanvankelijk de functie van 'partsadministrateur'. Vanaf 1 april 2018 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemers huidige functie is 'medewerker crediteurenadministratie'. Op 6 mei en 23 mei 2018 corresponderen werkgeefster en werknemer over de juiste procedure voor het aanvragen van verlof. Vanaf 14 januari 2019 is werknemer volledig uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid als gevolg van een dubbele nekhernia. Vanaf 23 april 2019 is hij begonnen aan de re-integratie. Vanaf 17 juni 2019 is werknemer weer volledig inzetbaar. Op 4 juni 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en de HR-adviseur. Werknemer heeft meerdere opmerkingen gemaakt op het gespreksverslag, die door de HR-adviseur zijn verwerkt. Werknemer heeft geweigerd het gespreksverslag te ondertekenen. Op 18 juli 2019 en op 19 juli 2019 hebben er gesprekken plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer over het gebrek aan vertrouwen van werkgeefster in werknemer. Werkgeefster heeft in een e-mail van 26 juli 2019 uitgesproken dat zij vindt dat het vertrouwen zodanig is geschonden dat er geen vruchtbare samenwerking meer mogelijk is. Op 12 augustus 2019 heeft werkgeefster een voorstel gedaan aan werknemer voor de gezamenlijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is sinds 19 augustus 2019 niet meer op het werk verschenen. Hij heeft zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft bij brief van 29 augustus 2019 onder meer medegedeeld dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid door ziekte, maar een conflictsituatie die eerst dient te worden opgelost. Op 25 september 2019 heeft mediation plaatsgevonden. De mediation heeft niet geleid tot herstel van de arbeidsverhoudingen dan wel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond vanwege onder meer het niet opvolgen van (verlofaanvraag)procedures, (re-integratie)afspraken en het gebrek aan vertrouwen. Werknemer verzoekt onder meer, in het geval van ontbinding, een billijke vergoeding.

Oordeel

Ter zitting is gebleken dat partijen het erover eens zijn dat verdere voortzetting van de arbeidsrelatie niet tot de mogelijkheden behoort. Werknemer heeft niet betwist dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst dan ook ontbinden op de g-grond. Uit de geschetste gang van zaken en de wijze waarop werkgeefster haar gestelde verwijten aan werknemer heeft gepresenteerd, komt het beeld naar voren dat werkgeefster kleine irritaties zwaar heeft aangezet en deze heeft laten groeien zonder op enig moment te proberen de spreekwoordelijke angel uit de naar een onderling onherstelbaar conflict groeiende moeizame verstandhouding tussen partijen te halen om zo de arbeidsrelatie weer in goede banen te leiden. Dat had wel op haar weg gelegen. Door deze opstelling heeft werkgeefster een verstoring van de arbeidsrelatie in de hand gewerkt en zonder meer aangestuurd op een definitieve breuk tussen partijen. De kantonrechter stelt dan ook vast dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Er bestaat daarom aanleiding om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Het dienstverband van werknemer heeft ongeveer vier jaar geduurd. Hij is thans 36 jaar oud en heeft daarmee zijn leeftijd mee. Werknemer heeft bovendien niet weersproken dat, zoals door werkgeefster gesteld, er momenteel meer dan honderd vacatures voor medewerker crediteurenadministratie zijn in de regio, zodat aannemelijk is dat zijn arbeidsmarktpositie rooskleurig is. Echter, meegewogen wordt ook dat werknemer onweersproken heeft gesteld dat hij ergonomische beperkingen heeft in verband met zijn nekklachten en daardoor hulpmiddelen op zijn werkplek nodig heeft, hetgeen zijn positie op de arbeidsmarkt ongunstig beïnvloedt. Gelet op alle omstandigheden stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op een bedrag ter grootte van ongeveer zes maandsalarissen, derhalve op een bedrag van € 15.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10115

Zaaknummer: 8098958 \ VZ VERZ 19-18774

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: T. van Liempd en S.W.J. Koenen

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