

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

De opstelling van werkgever jegens werknemer en de voortdurende overtreding van de Arbeidstijdenwet is ernstig verwijtbaar. Ontbindingsverzoek werknemer wordt toegewezen onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 25.000.

Feiten

Werknemer is met ingang van 4 januari 1988 in dienst getreden bij werkgever in de functie van logistiek medewerker/nationaal chauffeur. Werknemer heeft steeds naar behoren gefunctioneerd. Op 27 oktober 2015 heeft werknemer (voor de tweede maal) een wegraking gehad waardoor het CBR zijn rijbevoegdheid voor de vrachtwagen heeft ingetrokken. Gelet op de door het CBR gehanteerde nieuwe regels moet hij als gevolg daarvan vijf jaar zijn vrachtwagenrijbewijs missen. Na enkele dagen ziekenhuis en enkele dagen rust is hij passend werk gaan doen. Eind augustus 2017 is de rechtsvoorgangster van werkgever gefailleerd. Bij de doorstart is werknemer weer per 25 september 2017 aangenomen bij werkgever. Vanaf eind december 2017 is werknemer in de nachtdienst in de loods tewerkgesteld, eerst als medewerker en later, vanaf september 2018, als ploegbaas. In een e-mail aan de statutair bestuurder van eind mei 2019 beschrijft werknemer als reden voor negativiteit in de loods onder meer dat de constante nachtdiensten hem en de andere medewerkers te zwaar vallen. Werknemer heeft zich omstreeks 16 juli 2019 ziek gemeld in verband met burn-out klachten. De statutair bestuurder schrijft in een brief van 17 juli 2019 aan werknemer kortgezegd dat werknemer niet meewerkt aan controle van de Arbodienst en dat werknemer het bedrijf ondermijnt, schort de loondoorbetaling op en stelt voor te bespreken hoe partijen uit elkaar kunnen gaan. Vervolgens vindt er correspondentie plaats tussen de advocaat van werknemer en de advocaat van werkgever. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen

De toewijzing van het ontbindingsverzoek leidt tot de vraag of er gronden zijn tot toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De voortdurende nachtdiensten en de duur ervan zijn ruimschoots in strijd met de Arbeidstijdenwet. Een te verwachten gevolg hiervan is dat de werknemers hiervan last ondervonden en bezwaar maakten tegen deze gang van zaken. Werkgever heeft lange tijd niets veranderd aan het veel te zware werkschema. Het

is de verantwoordelijkheid van de werkgever om in de bedrijfsvoering te zorgen voor behoorlijke werktijden en arbeidsomstandigheden binnen de wettelijke grenzen. Hij dient zich aan die regels te houden ter bescherming van de gezondheid van de betrokken werknemers. Werkgever is daarin fors tekortgeschoten. Door het overtreden van de genoemde regels inzake nachtwerk en het ondanks herhaalde verzoeken weigeren, althans geen aanstalten maken hierin verandering in te brengen heeft werkgever zich naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gedragen. Werkgever heeft voor de tweede keer de wens te kennen geeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De vrijwel ongefundeerde schriftelijke waarschuwing is onterecht en de reden voor beëindiging ongefundeerd. Mocht er in de visie van werkgever sprake zijn van disfunctioneren, dan ontbreekt een verbetertraject. Indien de reden een verstoorde arbeidsrelatie zou zijn dan is die op dat moment in het licht van het bovenstaande vrijwel volledig aan werkgever te verwijten. Ook de loonopschorting komt prematuur voor. De opstelling en toonzetting van werkgever middels deze brief is dan ook verwijtbaar. In correspondentie tussen de advocaten wordt voor de derde keer voorgesteld aan werknemer dat, tenzij hij het rijbewijs tijdig terugkrijgt, de arbeidsovereenkomst zal eindigen, maar dan zonder enige (transitie)vergoeding. Een dergelijk voorstel past niet in de systematiek van het huidige ontslagrecht, dat wil zeggen dat van werknemer redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat hij zou instemmen met een dergelijke regeling. Bij een beëindiging op initiatief van de werkgever hoort immers in beginsel betaling van de transitievergoeding. Zelfs nadat werkgever erop wordt gewezen dat dit een onacceptabele voorwaarde is, komt hij er op geen enkele manier op terug. Het verplaatsen van het ultimatum biedt uiteraard geen soelaas. Op een voorstel tot beëindiging met een transitievergoeding reageert werkgever niet meer. Wel roept werkgever zonder verdere vorm van overleg werknemer, die hij hard nodig zegt te hebben, op om zijn nachtdiensten als ploegleider in de loods weer binnen vier dagen op te pakken. De voorwaarde van het eindigen van de arbeidsovereenkomst had helemaal niet in het voorstel horen te staan en al helemaal niet tegen dergelijke financiële condities. Hiermee biedt werkgever geen redelijk alternatief en heeft hij de zaak wederom onnodig op de spits gedreven. Het is onaanvaardbaar om op deze manier werknemer, terwijl hij nog arbeidsongeschikt is, onder druk zetten om snel weer te komen werken in het oude wettelijk verboden werkschema. Deze aanpak van werkgever is ernstig verwijtbaar te achten. Alles overziende en alle omstandigheden in samenhang beschouwd moeten de gedragingen van werkgever worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar en wel zodanig dat de kantonrechter van oordeel is dat aan werknemer een transitievergoeding en een billijke vergoeding moeten worden toegekend.

Billijke vergoeding

Hierbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat de gevolgen van de beëindiging op zichzelf in dit geval voor een belangrijk deel worden gedragen door de in dit geval verschuldigde transitievergoeding. De kantonrechter acht daarnaast, gelet op de omstandigheden van het geval, een billijke vergoeding passend van € 25.000 waarin zijn begrepen een vergoeding voor de (resterende) opzegtermijn en voor buiten de procedure gemaakte advocaatkosten. Die laatste zijn immers het gevolg geweest van de gedragingen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:428

Zaaknummer: 8151784 HA VERZ 19-51

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: W.W.J. Ribbers en A. Wiltink

Wetsartikelen: 7:671c BW