

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer disfunctioneert, terwijl werknemer werkgever ervan beschuldigt hem uitsluitend te willen ontslaan omdat hij kritisch was over het creatief boekhouden binnen werkgever en zijn verweer tot afwijzing van het ontbindingsverzoek heeft laten varen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2019 bij Bilfinger Shared Services B.V. (hierna: Bilfinger) in dienst getreden in de functie van Manager Control. Met ingang van 1 januari 2020 is zijn functie gewijzigd in die van Manager Finance. Op 27 januari 2020 heeft Bilfinger aan werknemer medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wenst te beëindigen en dat hij met onmiddellijke ingang is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Bilfinger heeft werknemer een conceptvaststellingsovereenkomst overhandigd om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Partijen zijn niet tot een overeenstemming gekomen. Bij brief van 7 april 2020 heeft Bilfinger aan werknemer onder meer medegedeeld dat alle stafmedewerkers worden geacht, met ingang van die week, per week 20% vakantie op te nemen tot 1 juni 2020, met toevoeging van de brief van 31 maart 2020 waarin de maatregel aan het personeel van Bilfinger is gecommuniceerd. In mei 2020 heeft werknemer bij de afdeling Corporate Compliance een melding gedaan van creatief boekhouden binnen Bilfinger. Bilfinger verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3 sub g BW). Werknemer heeft zijn aanvankelijke verweer tot afwijzing van het ontbindingsverzoek van Bilfinger laten vallen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende gebleken dat de verhouding tussen Bilfinger en werknemer zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat herstel van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk is. Tegenover Bilfinger, die zich op het standpunt stelt dat werknemer zijn functie niet vervult op de wijze zoals Bilfinger van hem verwacht en die ook niet het vertrouwen heeft dat daarin verandering komt, staat werknemer die Bilfinger ervan beschuldigt hem uitsluitend te willen ontslaan omdat hij kritisch was over het creatief boekhouden binnen Bilfinger. Los van de vraag wie het gelijk aan zijn of haar zijde heeft, is evident dat dit geschil in de weg staat aan een verdere vruchtbare samenwerking tussen partijen. Dat betekent dat het ontbindingsverzoek op deze grond zal worden toegewezen. De

arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 juli 2020.

Transitievergoeding

Van belang is voorts dat, voor zover werknemer zou disfunctioneren, onvoldoende gebleken is dat hij door Bilfinger daarop is aangesproken en vervolgens voldoende in de gelegenheid is gesteld om zijn werkhouding te verbeteren. Wat betreft de melding van werknemer bij de compliance-afdeling gaat het hier om een interne melding, althans een melding die binnen de Bilfingergroep blijft. Hoewel dit kan leiden tot een intern onderzoek en negatieve gevolgen kan hebben voor Bilfinger neemt dat niet weg dat werknemer, indien hij op onoirbare praktijken stuit, zich mag wenden tot een binnen de organisatie van de Bilfingergroep bestaande compliance-afdeling die juist in het leven is geroepen om erop toe te zien dat de verschillende ondernemingen van de organisatie zich aan de regels houden. Uit het voorgaande vloeit voort dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer geen sprake is. Bilfinger is aan werknemer de transitievergoeding verschuldigd.

Openstaande vakantie-uren

Tot slot bevat de arbeidsovereenkomst van werknemer een eenzijdig wijzigingsbeding. Nu werknemer niet heeft ingestemd met de eenzijdige wijziging, is het aan Bilfinger om haar zwaarwichtige belang bij de maatregel te onderbouwen. Een enkele verwijzing naar de Coronacrisis is daarvoor onvoldoende. Bovendien blijkt uit de brief van 31 maart 2020 dat het gaat om een uitgangspunt en dat het een en ander geschiedt in overleg met de leidinggevende. Op dat moment was werknemer al op non-actief gesteld en met hem is nimmer overleg gepleegd over het opnemen van 20% van zijn vakantie-uren. Tegen die achtergrond kan Bilfinger niet eenzijdig aan werknemer opleggen om 20% van zijn vakantie-uren in te leveren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:4731

Zaaknummer: 8408116 / VZ VERZ 20-5185

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:673 BW