

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Billijke vergoeding € 50.000. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld omdat deze werknemer na 20 jaar goed functioneren plots heeft geconfronteerd met een keuze: een verbetertraject of een vertrek.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 1999 in dienst getreden bij Technisch Handelscentrum Hydraflex B.V. (hierna: Hydraflex) in de functie van technisch commercieel medewerker. Op 26 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen onder meer de directeur en werknemer. Naar aanleiding van dit gesprek heeft X aan werknemer op 27 augustus 2020 een e-mail gezonden waarin werknemer de keuze dient te maken tussen een verbeterplan of een vertrek. Werknemer heeft niet binnen de gestelde termijn gereageerd. Vervolgens is aan werknemer een document onder de noemer 'verbeterplan' gezonden met ruim 40 verbeterpunten. Op 9 september 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is 2 december 2019 op zijn werk verschenen en heeft op die dag ook gereageerd op het verbeterplan. Op 3 december 2019 heeft werknemer zich weer ziek gemeld. Hydraflex heeft met ingang van 10 december 2019 de loonbetaling stopgezet omdat werknemer niet op zijn werk is verschenen. Op 8 januari 2020 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven. De verzekeringsarts heeft werknemer, na overleg met de bedrijfsarts, met ingang van 9 september 2019 arbeidsongeschikt voor zijn werk bevonden. In april 2020 hebben partijen geprobeerd om onder begeleiding van een mediator tot een oplossing te komen. Dit is niet gelukt. Werknemer verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat niet in geschil is dat werknemer gedurende vrijwel zijn hele dienstverband bij Hydraflex goed heeft gefunctioneerd. Over het moment waarop werknemers houding en gedrag in negatieve zin zouden zijn veranderd heeft Hydraflex niet eenduidig verklaard. Door verschillend te verklaren over het moment waarop de werkhouding is verslechterd, heeft Hydraflex niet voldaan aan haar stelplicht. Het valt verder op dat Hydraflex de verwijten niet heeft geconcretiseerd. Bovendien heeft Hydraflex gesteld werknemer enkel op informele wijze te hebben aangesproken. De kantonrechter kan zich wel voorstellen dat het bij een kleine onderneming als Hydraflex niet gebruikelijk is om elkaar op een formele wijze te benaderen, maar als Hydraflex serieus werk had willen maken van verbetering van de beweerde slechte werkhouding van werknemer had zij, ook in haar eigen belang, werknemer in een gesprek, met verslaglegging daarvan, duidelijk daarop moeten

wijzen. Dit alles leidt de kantonrechter tot de conclusie dat tot het moment waarop het gesprek met X plaatsvond op 26 augustus 2019 gedurende 20 jaren dienstverband geen noemenswaardige problemen in de werkhouding van werknemer vast zijn komen te staan. Gelet op deze vaststelling stelt werknemer zich terecht op het standpunt dat het gesprek op die dag en de keuzen die hem werden voorgelaten kwamen als een donderslag bij heldere hemel. Het onder die omstandigheden voorhouden van de keuze – het gedwongen ingaan van een verbetertraject, zonder dat daarvoor een feitelijke grond is, ofwel vertrek – én het van werknemer verwachten dat hij die keuze binnen vier dagen nadien maakt, valt Hydriflex aan te rekenen. Vervolgens heeft Hydriflex binnen één week na het gesprek aan werknemer een lijst met maar liefst 42 (!) verbeterpunten verstrekt. Met enig inlevingsvermogen en realiteitszin had Hydriflex kunnen beseffen dat werknemer dit koud op het dak zou vallen, zeker zo vlak na het bewuste gesprek op 26 augustus 2019. Dit ‘verbeterplan’ voldoet voorts niet aan de daaraan te stellen eisen. Allereerst moet in een verbeterplan voldoende duidelijk en concreet gemaakt worden in welke opzichten de werknemer tekortschiet. Daaraan voldoet het door Hydriflex opgestelde plan niet. Wat tot slot geheel ontbreekt, is de hulp en ondersteuning die de werkgever de werknemer dient te bieden met betrekking tot het verbetertraject. Wetende dat werknemer een deskundigenoordeel had aangevraagd bij het UWV heeft Hydriflex de druk verder opgevoerd door achtereenvolgens de loonbetaling stop te zetten en twee dagen voor Kerstmis te dreigen met een ontslag op staande voet. Ook deze handelwijze valt Hydriflex te verwijten, temeer daar met het deskundigenoordeel van het UWV ook nog eens vaststaat dat de ziekmelding per 9 september 2019 terecht was, dat wil zeggen dat de klachten van werknemer kennelijk dusdanig zijn dat deze te beschouwen zijn als objectiveerbare ziekte. Er is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een door schuld of opzet van Hydriflex aan werknemer gegeven dringende reden voor onverwijlde beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wel is sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Het verzoek om ontbinding zal de kantonrechter dan ook toewijzen met ingang van 1 augustus 2020. Volgens de kantonrechter is wel sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Het verzoek om een transitievergoeding kan dus worden toegewezen. Aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst nog gedurende langere tijd zou hebben voortgeduurd. Ook aannemelijk is dat werknemer leed heeft ondervonden en herstel enige tijd zal duren, waardoor hij zich niet ten volle kan richten op solliciteren of het aanboren van een andere inkomensbron. Verder is relevant dat het, gelet op de leeftijd van werknemer en de huidige economische vooruitzichten, langere tijd zal duren voor werknemer om nieuw werk te vinden. Daarnaast in ogenschouw nemend dat Hydriflex de door werknemer geformuleerde uitgangspunten voor de berekening van de billijke vergoeding niet heeft betwist, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 50.000 toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:5193

Zaaknummer: 8271600

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: W.C.G.J. Sterk en E.J.C.F. Coumans

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:671c lid 2 sub b BW, 7:681 BW, 7:686 BW en 7:677 BW