

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Geen billijke vergoeding. Uitleg artikel 10.24 in cao SGO over het aanbieden van een passende regeling bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2015 in dienst getreden bij Gemeenschappelijke Regeling Omgevingsdienst Regio Arnhem (hierna: ODRA) in de functie van business controller. Op de arbeidsverhouding is de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) van toepassing. Op 27 augustus 2020 heeft leidinggevende in een gesprek aan werkneemster laten weten dat zij onvoldoende functioneert in haar functie, dat hij geen vertrouwen heeft dat dat op korte termijn zal veranderen en dat er verder geen plek voor werkneemster is binnen ODRA. Hierna heeft ODRA werkneemster een aanbod gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster heeft dat aanbod niet geaccepteerd. Op 25 september 2020 heeft ODRA werkneemster opgeroepen om haar werk te hervatten op 28 september 2020. Op 28 september 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 11 november 2020 zijn partijen een mediationtraject gestart met de bedoeling overeenstemming te bereiken over de voorwaarden waaronder het dienstverband van werkneemster zal worden beëindigd. Partijen zijn echter niet tot een regeling gekomen en het mediationtraject is op 27 november 2020 geëindigd. Op 27 november 2020 heeft ODRA werkneemster een finaal aanbod gedaan om alsnog tot overeenstemming te komen. ODRA verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Tussen partijen is niet (langer) in geschil dat er geen vertrouwen meer is tussen hen, dat de arbeidsverhouding inmiddels is verstoord en dat herstel van de arbeidsverhouding ook niet meer mogelijk is. Dat betekent dat van ODRA in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en dat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing van werkneemster binnen ODRA niet mogelijk is en tevens, gelet op het gebrek aan vertrouwen van werkneemster in het managementteam van de gehele organisatie, niet in de rede ligt.

Billijke vergoeding

Vast staat dat ODRA werkneemster op 27 augustus 2020 heeft laten weten van mening te zijn dat werkneemster niet geschikt is voor haar functie en dat ODRA er geen vertrouwen in heeft

dat haar functioneren zal kunnen verbeteren. Uit de stukken blijkt dat ODRA werknemster slechts een week later drie opties heeft gegeven, die allemaal gericht zijn op het beëindigen van het dienstverband tussen partijen. Uit de correspondentie tussen partijen ontstaat het beeld dat ODRA vervolgens zeer voortvarend heeft geprobeerd tot een regeling te komen, waarbij het dienstverband met werknemster zou worden beëindigd. Dat werknemster door deze snelle gang van zaken is overrompeld en dat vervolgens bij haar een gevoel van wantrouwen is ontstaan, dat heeft bijgedragen aan de ontstane verstoorde arbeidsverhouding, is begrijpelijk. Dat kan ODRA worden verweten. ODRA heeft ter zitting ook erkend dat tijdens het proces bepaalde aspecten niet goed zijn verlopen. De kantonrechter is echter van oordeel dat ODRA niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het is de kantonrechter namelijk niet gebleken dat ODRA opzettelijk een verstoorde arbeidsverhouding heeft willen creëren, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst kon worden beëindigd. Dat ODRA op een andere wijze grovelijk haar verplichtingen niet is nagekomen heeft werknemster ook niet onderbouwd. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat ODRA niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat de door werknemster verzochte verklaring voor recht en het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding worden afgewezen.

Bovenwettelijke uitkeringen

Vast staat dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en dat ODRA op grond van artikel 10.24 van de cao SGO in dat geval werknemster een passende regeling diende aan te bieden, waarbij de aanvullende uitkering, geregeld in artikel 10.1 van de cao SGO, en de nawettelijke uitkering, geregeld in artikel 10.5 van de cao SGO, worden betrokken voor zover dat redelijk en billijk is. ODRA heeft bij de door haar aangeboden regeling de transitievergoeding en de reparatie-uitkering, geregeld in artikel 10.11 van de cao SGO, betrokken, maar niet de aanvullende en nawettelijke uitkeringen. Werknemster voert aan dat dit wel had moeten gebeuren en dat de aangeboden regeling daardoor niet passend is. De kantonrechter stelt vast dat artikel 10.24 van de cao SGO geen nadere informatie geeft over wat moet worden verstaan onder een passende regeling in het geval een dienstverband wordt beëindigd vanwege een niet aan de werknemer te verwijten verstoorde arbeidsverhouding. Deze nadere informatie volgt evenmin uit de overige bepalingen in de cao ten aanzien van het beëindigen van een dienstverband. Tevens stelt de kantonrechter vast dat er geen schriftelijke toelichting op de cao SGO bestaat. Dat betekent dat de kantonrechter dient uit te gaan van de tekst van artikel 10.24 van de cao SGO, gelezen in het licht van de overige bepalingen in de cao. In dat verband overweegt zij als volgt. Niet in geschil is dat een aanspraak op de aanvullende en nawettelijke uitkeringen in ieder geval bestaat indien het dienstverband is beëindigd vanwege het disfunctioneren van een werknemer. Niet valt in te zien waarom dat in geval van beëindiging van het dienstverband vanwege een niet aan de werknemer te verwijten verstoorde arbeidsverhouding anders zou moeten zijn. ODRA heeft dat ook niet toegelicht. De kantonrechter acht het dan ook redelijk en billijk dat werknemster, in geval dat in de toekomst aan de orde mocht zijn, aanspraak kan maken op de aanvullende en nawettelijke uitkeringen. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat de door ODRA aangeboden regeling niet passend is in de zin van artikel 10.24 van de cao

SGO. De kantonrechter zal in het navolgende bepalen dat een passende regeling in de zin van artikel 10.24 van de cao SGO inhoudt dat werknemers aanspraak kan maken op de aanvullende uitkering, de nawettelijke uitkering en de reparatie-uitkering, zoals geregeld in de artikelen 10.1, 10.5 en 10.11 van de cao SGO. Daarbij merkt de kantonrechter op dat de aanspraak op deze bovenwettelijke uitkeringen slechts bestaat voor zover werknemers een recht zou hebben, of in het geval van de reparatie-uitkering een recht zou hebben gehad, op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet. Of deze aanspraak in de toekomst bestaat, kan op dat moment slechts worden beoordeeld door de desbetreffende uitvoeringsinstantie (UWV).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:1386

Zaaknummer: 8925584

Rechters: S. Scherff

Advocaten: A.A. Slager

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 10.24 cao SGO