

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer. De gevorderde vergoedingen worden afgewezen omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever bij het handelen na de ziekmelding van werknemer.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juni 2010 in dienst getreden bij werkgeefster. Hij verrichtte door de jaren heen diverse werkzaamheden zoals barwerkzaamheden, kokswerkzaamheden en werkzaamheden in de bediening. Werknemer is op 22 maart 2016 ziek geworden en heeft in de periode daarop volgend zijn werkzaamheden hervat tot uiteindelijk een arbeidsomvang van 30 uren per week. Per 1 april 2020 heeft een overname plaatsgevonden en is onder andere het bestuur van werkgeefster veranderd. In een e-mailbericht van 14 april 2020 heeft werkgeefster werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2020 van rechtswege was beëindigd en dat zij gezien de coronamaatregelen geen mogelijkheid had de arbeidsovereenkomst te verlengen. Werknemer is hiertegen ingegaan, en later werd werknemer weer in mailberichten omtrent het coronamenu betrokken. Werknemer heeft zich op 24 april 2020 ziek gemeld. In de periode tussen 24 maart 2021 en 20 april 2021 is tussen partijen gecorrespondeerd over een te plannen gesprek waarbij de re-integratie en de ontstane vertrouwensbreuk aan de orde zou moeten komen. Op 23 april 2021 heeft er tussen partijen in aanwezigheid van hun gemachtigden een gesprek plaatsgevonden. In deze procedure verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgeefster, onder betaling van een billijke vergoeding van € 10.000 bruto.

Oordeel

Nu werkgeefster zich niet tegen de verzochte ontbinding verzet, het een werknemersverzoek betreft waarop de bijzondere opzegverboden niet van toepassing zijn en een werknemersverzoek in beginsel gehonoreerd dient te worden, wordt het verzoek tot ontbinding toegewezen. De verwijten die werknemer werkgeefster maakt ten aanzien van het herhaaldelijk willen beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst zijn door werkgeefster gemotiveerd weersproken. Werkgeefster voert aan dat zij voorafgaand aan de overname per 1 april 2020 ervan uitgegaan is dat werknemer niet meer voor haar werkzaam wilde zijn. Omdat in verband met de onzekerheid door de coronacrisis alle contracten voor bepaalde tijd niet werden verlengd, heeft werkgeefster dat ook zo aan werknemer medegedeeld. Nadat verwarring omtrent een nieuwe arbeidsovereenkomst is ontstaan, zijn beide partijen ervan

uitgegaan dat kennelijk sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en in gesprek gegaan over de voortgang daarvan, aldus werkgeefster. De kantonrechter overweegt dat het uitgangspunt is dat de werkgever zorg moet dragen voor een deugdelijke (salaris- en personeels)administratie. In onderhavige zaak is de verwarring evenwel ontstaan in de periode voorafgaand aan de overname per 1 april 2020. De onjuiste registratie van de hiervoor genoemde gegevens ligt weliswaar in de risicosfeer van werkgeefster als werkgever, maar dat de nieuwe bestuurders van de juistheid van deze registratie uitgingen, kwalificeert naar het oordeel van de kantonrechter niet als ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft, voor zover bekend, ook nooit melding gemaakt van de onjuiste datering op de loonstroken en berichten van het UWV en het uitblijven van loonstroken. Werkgeefster betwist voorts dat zij als werkgever erop heeft aangestuurd dat werknemer uit de WhatsApp-groepen werd verwijderd en ook dat zij hem heeft verboden op het werk te komen. Onder deze omstandigheden kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden geconcludeerd dat werkgeefster een ernstig verwijt gemaakt kan worden van de gang van zaken na de ziekmelding op 24 april 2020. Gelet op het hiervoor overwogene is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zodat geen grondslag bestaat voor de toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4295

Zaaknummer: 9135981 \ HA VERZ 21-51 \ 512 \ 918

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.H.F.M. van Rijswijck en R. Lestrade

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW