

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond en toekenning billijke vergoeding, omdat werkgever (te) snel heeft aangestuurd op beëindiging van het dienstverband en op geen enkele wijze heeft getracht de volgens hem bestaande verstoring van de arbeidsverhouding op te lossen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2017 in dienst bij Laan & Van Bijnen B.V. (hierna: Baderie Laan) in de functie van allround medewerker winkel. Werknemer heeft zich op 19 januari 2021 ziek gemeld bij Baderie Laan. De bedrijfsarts heeft in de voorlopige evaluatie van 15 februari 2021 aangegeven dat werknemer om medische redenen nog niet de eigen of aangepaste werkzaamheden kan verrichten en dat werkgerelateerde factoren daaraan hebben bijgedragen. In de brief van 26 februari 2021 heeft Baderie Laan werknemer erop gewezen dat hij wanbeleid heeft gevoerd, heeft zij haar constatering omschreven en heeft zij gevraagd opheldering te verschaffen over onder andere de kasadministratie, het ontbreken van de kas en de verkoop van laminaat van Baderie Laan via marktplaats. Op 4 maart 2021 heeft Baderie Laan aan werknemer laten weten dat zij € 7.495 opeisbaar van hem te vorderen heeft. Op 8 maart 2021 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Baderie Laan heeft, nadat werknemer op 12 maart 2021 heeft laten weten onaangenaam verrast te zijn over de inhoud van het gesprek, op 15 maart 2021 aan werknemer bericht dat haar voorkeur uitgaat naar een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. De bedrijfsarts heeft op 17 maart 2021 een voorstel tot interventie-mediation gedaan. Er is geen mediation opgestart. Baderie Laan verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege primair ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair disfunctioneren, meer subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meest subsidiair op grond van de combinatie van de hiervoor genoemde ontslaggronden. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding en bij wijze van tegenverzoek om een transitievergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding. De kantonrechter merkt op dat partijen het erover eens zijn dat werknemer nooit formeel is aangesteld als bedrijfsleider. De vermelding van deze functie op de loonstrook is dan ook gedaan met het oog op de toekomst. Partijen zijn het er ook over eens dat werknemer onder begeleiding van zijn collega de gelegenheid zou krijgen op termijn door te groeien naar de

functie van bedrijfsleider. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een voldragen e-grond en evenmin van een voldragen d-grond. Ten aanzien van de g-grond is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst inmiddels ernstig en duurzaam is ontworcht, omdat werknemer ter zitting heeft verklaard dat hij niet meer terug wil en kan naar Baderie Laan. Dat de verstoring van de arbeidsrelatie in overwegende mate aan Baderie Laan is te wijten, staat hieraan niet in de weg. Er is dan ook sprake van een voldragen g-grond. Hoewel werknemer sinds 19 januari 2021 wegens ziekte ongeschikt is voor het verrichten van de overeengekomen arbeid, oordeelt de kantonrechter dat het verzoek om ontbinding geen verband houdt met de ziekte van werknemer en dat het opzegverbod tijdens ziekte om die reden niet in de weg staat aan ontbinding. De kantonrechter is daarnaast ook van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De conclusie is daarom dat de kantonrechter het verzoek van Baderie Laan zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. In dit geval is namelijk sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Baderie Laan. Werknemer werd feitelijk verantwoordelijk gehouden voor de bedrijfsvoering van Baderie Laan en kon op niemand terugvallen. Hij moest de problemen zelf oplossen en stond onder grote druk, wat heeft geleid tot zijn ziekmelding. Na zijn ziekmelding heeft Baderie Laan snel aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. Baderie Laan heeft op geen enkele wijze getracht de volgens haar bestaande verstoring van de arbeidsverhouding op te lossen, bijvoorbeeld door mediation. Dit mag echter wel van haar als werkgever worden verwacht. In de omstandigheid dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord, treft Baderie Laan dan ook een ernstig verwijt. Het tegenverzoek van werknemer om een transitievergoeding wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:7827

Zaaknummer: 9231460 \ AO VERZ 21-45

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: N.C. Six-Scheffer en G.M. Roze

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9 sub c BW