

RECHTSPRAAK

Meningsverschil over het al dan niet opnemen van het gesprek tussen werknemer en zijn leidinggevende heeft geleid tot een verstoorde arbeidsrelatie. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 25.000 omdat werkgever geen uitvoering heeft gegeven aan het aangeboden verbetertraject.*Feiten*

Werknemer is sinds 16 november 2018 in dienst bij Blooming Hotel en Conferentielandgoed B.V. (hierna: Blooming) in de functie van zelfstandig werkend kok. Blooming heeft op 30 oktober 2020 een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft de vergunning geweigerd. Het UWV geeft als reden dat Blooming zich niet voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Werknemer is vervolgens tewerkgesteld als zelfstandig kok in het strandpaviljoen van Blooming. Op 29 maart 2021 stond een gesprek gepland tussen Blooming en werknemer. Werknemer heeft dat gesprek willen opnemen, maar omdat Blooming daar niet mee akkoord was, is het gesprek vervolgens niet doorgegaan. Blooming heeft op 12 april 2021 aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven voor het zonder voorafgaande toestemming opnemen van een gesprek met Blooming. Op 22 april 2021 is werknemer aangesproken op onregelmatigheden in de keuken van het strandpaviljoen waar hij op dat moment werkzaam was. Op 22 april 2021 is een verbetertraject gestart. Werknemer heeft zich op 29 mei 2021 ziek gemeld. De bedrijfsarts is tot het oordeel gekomen dat geen sprake is van een medische aandoening. Op 6 juli 2021 is een gesprek onder leiding van de mediator gehouden. De mediation is op 29 juli 2021 beëindigd, zonder dat er een resultaat is bereikt. Blooming verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het opzegverbod wegens ziekte niet in de weg staat aan de ontbinding. Het verzoek van Blooming is immers gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding en dat houdt geen verband met de ziekte van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gebleken is immers dat na het meningsverschil tussen partijen over het al dan niet opnemen van het gesprek op 29 maart 2021 het niet meer mogelijk is geweest de arbeidsverhouding te normaliseren. Tussen partijen is er geen vertrouwen meer dat het in de toekomst mogelijk is om een vruchtbare werksituatie te creëren. Dat vertrouwen is er niet

meer bij Blooming, maar inmiddels ook niet meer bij werknemer. De kantonrechter zal, zoals door partijen is verzocht, een transitievergoeding toekennen. Ook ziet de kantonrechter aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Blooming. Blooming heeft aanleiding gezien om een verbetertraject in te zetten toen werknemer in het kader van de re-integratie was ingezet als zelfstandig kok. Op enig moment had Blooming namelijk geconstateerd dat werknemer steken liet vallen op het gebied van hygiëne in de keuken. Blooming heeft echter geen uitvoering gegeven aan het verbetertraject. De toestand in de keuken is niet gecontroleerd en er zijn geen nadere gesprekken gevoerd. Op deze manier is werknemer de mogelijkheid ontnomen om een eventuele verbetering in zijn functioneren te laten meewegen in het verbetertraject. Daartegenover staat dat de handelingen die Blooming werknemer verwijt – het heimelijk opnemen van het gesprek en het op het verkeerde been zetten van het UWV – niet als ernstig verwijtbaar aan de zijde van werknemer te bestempelen zijn. Een werknemer is gerechtigd een gesprek met zijn werknemer zonder voorafgaande toestemming op te nemen, mits de werknemer desgevraagd wel bevestigt dat hij het gesprek opneemt, en dat heeft werknemer ook gedaan. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op € 25.000 bruto. Meegewogen wordt daarbij de reële mogelijkheid dat werknemer, indien geen sprake zou zijn geweest van ernstig verwijtbaar handelen van Blooming, nog enige tijd bij Blooming werkzaam zou zijn geweest. Verder wordt in ogenschouw genomen dat, gelet op het grote aantal vacatures voor horecamedewerkers in de regio, de kansen van werknemer op het vinden van een nieuwe baan als relatief gunstig kunnen worden ingeschat.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:9600

Zaaknummer: 9373059 \ AO VERZ 21-65 (rvk)

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: S. van Ketel en E.L. Beuving

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:681 BW