

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond met toekenning billijke vergoeding van € 22.500 bruto. Werkgever maakt werknemer onterechte verwijten rondom tijdsregistratie, de nakoming van re-integratieverplichtingen door werknemer, het niet naleven van de coronamaatregelen en het gebruik van de tankpas.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2015 in dienst van werkgever. Werknemer is laatstelijk op projectbasis als documentcontroller werkzaam bij bedrijf F. Tijdens verschillende functioneringsgesprekken wordt met werknemer gesproken over onder meer de procedure van melding bij werkgever en bedrijf F in geval van ziekte en verlof alsmede het tijdig indienen van tijdsregistratie. Op 25 maart 2020 heeft werkgever de loonbetaling aan werknemer enkele dagen opgeschort vanwege het niet tijdig aanleveren van de tijdregistratie door werknemer. Per brief van 13 augustus 2020 heeft werkgever werknemer een officiële waarschuwing gegeven. In deze brief staat onder meer iets over het (ongeoorloofd) afwezig zijn, het niet volgen van de juiste procedures omtrent ziekte en opnemen van verlof alsmede de telefonische bereikbaarheid van werknemer en het niet correct aanleveren van de tijdlijsten. Op 9 oktober 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer, de heer L (leidinggevende bedrijf F) en mevrouw M (HR bedrijf F) aanwezig waren. In het gespreksverslag staat onder meer dat het vertrouwen in werknemer weg is. Op 10 mei 2021 heeft bedrijf F besloten de samenwerking met werknemer met onmiddellijke ingang te beëindigen. Werknemer heeft sindsdien geen werkzaamheden meer verricht voor bedrijf F en/of werkgever. Op 21 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 2 juni 2021 heeft werkgever aan werknemer een conceptvaststellingsovereenkomst gezonden. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. Werkgever verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, g-grond en h-grond.

Oordeel

Ontbinding op e-grond en g-grond

Hoewel werknemer thans arbeidsongeschikt is, staat het opzegverbod niet in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van een voldragen e-grond, maar wel van een voldragen g-grond. Gelet op de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is voldoende gebleken dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bedrijf F,

de enige opdrachtgever waarvoor werknemer gedurende zijn arbeidsovereenkomst met werkgever heeft gewerkt, heeft kenbaar gemaakt werknemer niet meer te willen inzetten en vervolgens heeft werkgever – vanwege verschillende verwijten aan het adres van werknemer – aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In het verzoekschrift stelt werkgever zich op het standpunt dat terugkeer van werknemer bij werkgever is uitgesloten. Collega's van werknemer willen niet meer met werknemer samenwerken en de directie van werkgever wil werknemer 'vanzelfsprekend niet meer in de organisatie hebben', aldus werkgever. Onder deze omstandigheden valt niet in te zien dat partijen op vruchtbare wijze met elkaar verder zouden kunnen, nu elk vertrouwen in werknemer aan de zijde van werkgever ontbreekt. Nu werkgever blijft inzetten op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, acht de kantonrechter niet aannemelijk dat mediation hierin verandering zou kunnen brengen. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate te wijten is aan werkgever en dat hem hiervan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Werkgever maakt werknemer verschillende verwijten met betrekking tot zijn functioneren sinds maart 2019. Hoewel werkgever een aantal gespreksverslagen heeft overgelegd waaruit blijkt dat met name over de wijze van communiceren door werknemer is gesproken, blijkt uit deze verslagen geenszins dat voor werknemer duidelijk moest zijn dat volgens werkgever sprake was van disfunctioneren. Bovendien kan enkel op basis van de gespreksverslagen niet worden geconcludeerd dat werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast maakt werkgever werknemer verschillende – naar het oordeel van de kantonrechter grotendeels onterechte – verwijten zoals rondom de nakoming van re-integratieverplichtingen door werknemer, het naleven van de coronamaatregelen en het gebruik van de tankpas. De kantonrechter verwijst naar hetgeen hiervoor met betrekking tot de door werkgever aangevoerde e-grond is overwogen. Gelet op hetgeen de kantonrechter heeft overwogen ten aanzien van de verwachte duur van de arbeidsovereenkomst en de ziekte van werknemer en mede gelet op de mate van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, acht de kantonrechter het redelijk werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 22.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:13190

Zaaknummer: 9415942 \ VZ VERZ 21-14720

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: F.H.A. ter Huurne en G.C. Haulussy

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:629 BW