

RECHTSPRAAK

Werknemer werkt verstoorde arbeidsrelatie zelf in de hand door werkgever ongefundeerd te betichten van slecht werkgeverschap, het mediationtraject in te zetten op beëindiging van het dienstverband en te weigeren passende werkzaamheden bij een derde te verrichten.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2003 in dienst getreden bij werkgever. Op 26 juni 2020 heeft werkgever een brief verzonden aan werknemer waarin werknemer onder meer werd aangesproken op ongeoorloofde afwezigheid in verband met een (niet goedgekeurde) vakantie. Ook geeft werkgever aan dat werknemer van maandag 29 juni t/m 12 juli niet hoeft te komen werken, omdat geen passend werk voor hem beschikbaar is. In een e-mail van 27 juni 2020 heeft werknemer aan werkgever geschreven dat hij voornemens is om op 29 juni 2020 te komen werken. Op 7 juli 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever waarin werkgever is ingegaan op de bijzondere situatie waarin het bedrijf zich bevindt ten gevolge van de coronacrisis en waarom er voor werknemer momenteel geen werk is. Op 10 juli 2020 heeft de gemachtigde van werknemer een e-mail aan werkgever verzonden, waarop werkgever op 17 juli 2020 per e-mail heeft gereageerd. De gemachtigde van werknemer heeft daarna op 21 juli 2020 een brief verzonden aan werkgever, waarin aan werkgever onder meer te kennen wordt gegeven dat werknemer het gesprek van 7 juli 2020 heeft opgenomen. Verder heeft werknemer zich in deze brief op het standpunt gesteld dat werkgever zich niet als goed werkgever heeft gedragen. Werkgever heeft op 30 juli 2020 per brief gereageerd op de brief van (de gemachtigde van) werknemer. Daarin heeft werkgever onder meer geschreven dat er sprake is van een beschadigde relatie en dat het werkgever goed lijkt om een mediator te benoemen. Het mediationtraject is vervolgens gestart op 4 november 2020. Daarna is tussen partijen gesproken over een mogelijke detachering van werknemer. Op 13 november 2020 heeft de gemachtigde van werknemer in een e-mail aan werkgever te kennen gegeven dat het mediationtraject het doel moet hebben om tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen met wederzijds goedvinden. Het mediationtraject is daarna op neutrale wijze op 15 februari 2021 (formeel) beëindigd. Op 17 februari 2021 heeft werkgever per e-mail aan werknemer geschreven dat werkgever derden aan het benaderen is met het verzoek of werknemer bij die derden (op detachingsbasis) passende werkzaamheden kan verrichten. Volgens werkgever dient werknemer dan wel te beschikken over een code 95 (de basiskwalificatie voor beroepschauffeurs van een vrachtwagen en/of bus). Werkgever is bereid om werknemer daarvoor op zijn kosten een cursus aan te bieden. De gemachtigde van werknemer heeft in een e-mail van 25 februari 2021 aan werkgever te kennen gegeven dat een detachering geen oplossing biedt. Werkgever verzoekt de kantonrechter de

arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van primair verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding, in beide gevallen zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Uit het procesdossier valt af te leiden dat er sinds juli 2020 sprake is van een escalerende verstoring in de arbeidsrelatie. De eerste aanleiding van deze verstoring is de door werknemer genoten vakantie in juni 2020, althans de discussie die deze vakantie tussen partijen teweeg heeft gebracht. Op 7 juli 2020 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden waarin onder meer is gesproken over de door werknemer opgenomen vakantie en de mate van zijn inzetbaarheid. Aanleiding voor dit gesprek was (onder meer) de e-mail van werknemer van 29 juni 2020, waarin hij aan werkgever te kennen heeft gegeven dat hij samen met werkgever wil onderzoeken welke andere invulling hij kan geven aan zijn functie. Hieruit blijkt dat beide partijen op dat moment nog perspectief zagen in een verdere samenwerking met elkaar. Dat de arbeidsverhouding vóór 7 juli 2020 (ernstig en duurzaam) verstoord is geraakt is niet, of althans onvoldoende gebleken. Kort na het gesprek op 7 juli 2020 is de arbeidsverhouding tussen partijen wel verstoord geraakt en die situatie is steeds verder geëscaleerd. Dat is grotendeels terug te voeren op de handelwijze van werknemer. Zonder dat de noodzaak daarvan achteraf is komen vast te staan heeft werknemer het gesprek op 7 juli 2020 zonder medeweten van werkgever opgenomen, hetgeen de verhouding niet ten goede kwam. Voorts heeft de gemachtigde van werknemer in zijn schrijven van 21 juli 2020 onverwachts (vele) verwijten geuit richting werkgever, die kort gezegd van slecht werkgeverschap werd beticht. Daarmee heeft werknemer de verhoudingen onnodig op scherp gezet. Deze handelwijze wijst erop dat werknemer heeft aangestuurd op een verstoring van de arbeidsverhouding om vervolgens op grond daarvan tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te kunnen komen. Daarbij weegt mee dat de gemachtigde van werknemer bij e-mail van 13 november 2020 aan werkgever te kennen heeft gegeven dat het mediationtraject het doel moet hebben om tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te komen. Ook speelt mee dat werknemer zich op geen enkele wijze heeft ingespannen om te komen tot een normalisering van de arbeidsverhouding, bijvoorbeeld door het verrichten van passende werkzaamheden bij een derde. Met zijn handelwijze heeft werknemer de verhoudingen steeds verder op scherp gezet en daarmee een terugkeer naar de werkvloer onmogelijk gemaakt. Dit alles leidt tot het oordeel dat werknemer de verstoring in de arbeidsverhouding zelf in belangrijke mate in de hand heeft gewerkt en er aldus sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Verwijtbaar handelen

Als onbetwist staat vast dat werkgever binnen zijn organisatie geen passend werk voor werknemer heeft, omdat hij als gevolg van de coronacrisis minder opdrachten heeft en werknemer slechts beperkt inzetbaar is. Om die reden heeft werkgever meerdere malen

voorgesteld om werknemer gedurende de coronacrisis als chauffeur te detacheren bij een derde. In deze situatie is sprake van gewijzigde omstandigheden, gelet op het vervallen van werkzaamheden als gevolg van de coronacrisis. Werkgever heeft werknemer een redelijk voorstel gedaan, aangezien werknemer binnen de organisatie van werkgever eveneens chauffeurswerkzaamheden verricht. De functie bij een derde sluit derhalve aan bij de kennis en ervaring van werknemer. Dat werknemer niet over de vereiste code 95-registratie beschikt, maakt dat niet anders. Werkgever heeft werknemer immers aangeboden om op zijn kosten een cursus te volgen, zodat hij deze kwalificatie kan behalen. Dat de arbeidsrelatie volgens werknemer verstoord is geraakt en detachering naar zijn mening geen oplossing biedt, is geen belemmering waar hij zich in redelijkheid op had mogen beroepen, omdat werknemer vanwege het voortdurende dienstverband nog steeds gehouden is om (passende) arbeid te verrichten. Door de detachering herhaaldelijk te weigeren, heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld. Het verzoek tot ontbinding wordt toegewezen zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:293

Zaaknummer: 9144806 RP VERZ 21-50249

Rechters: L.C. Heuveling van Beek

Advocaten: D.J. Bosboom

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW