

RECHTSPRAAK

Werknemer die (ex-)collega's op opruiende manier benadert om zich aan te sluiten bij collectieve letselschadezaak tegen werkgever, met als doel werkgever 'kapot te maken', handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond, zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 17 september 2018 bij VETkanaal B.V. in dienst getreden als medewerker reiniging. Tussen partijen is in 2020 een geschil ontstaan over de hoogte van het salaris. Over dit geschil loopt inmiddels een gerechtelijke procedure. Op 6 januari 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft begin maart 2021 geconstateerd dat sprake is van een impasse tussen partijen en mediation geadviseerd. Op 30 juni 2021 heeft de Arboarts geconcludeerd dat werknemer arbeidsongeschikt is, dat het arbeidsconflict ondanks de inzet van een mediator niet is opgelost en dat gekeken dient te worden naar re-integratie in het tweede spoor, onder begeleiding van een re-integratiebedrijf. Op 14 juli 2021 heeft de directeur van VETkanaal aangifte gedaan tegen werknemer van smaad en laster. VETkanaal verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer. VETkanaal heeft daarbij naar voren gebracht dat werknemer initiatiefnemer blijkt van een hetze tegen (de directeur van) VETkanaal.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat werknemer niet bij VETkanaal kan terugkeren en gesteld noch gebleken is dat dit een gevolg is van de ziekte van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden. De vraag is of die ontbinding gebeurt met of zonder toekenning van een transitie- en/of billijke vergoeding. Duidelijk is dat de relatie tussen partijen onder druk is komen te staan als gevolg van de discussie over het loon. Op dat moment gingen partijen echter nog wel professioneel met elkaar om en zij besloten de kwestie aan de rechter voor te leggen (de procedure loopt nog). De fase die daarna aanbrak, werd grimmiger. Werknemer begon niet alleen voor zichzelf – naast de loonvorderingsprocedure – een discussie rondom letselschade, hij benaderde collega's en ex-collega's met het verzoek hetzelfde te doen. Hij haalde de groep bij elkaar in een groepsapp. Vervolgens initieerde hij nog een andere collectieve actie tegenover VETkanaal; dit keer betrof het (kort gezegd) een loonvordering omdat VETkanaal zich niet aan de cao zou houden. Die collectieve actie levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. Het is het daarmee samenhangende gedrag van werknemer dat maakt dat naar het oordeel van de kantonrechter

sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag. Werknemer is in zijn contact met (ex-)collega's opruiend geweest. Hij stuurt screenshots met letselschadebedragen van € 76.000. Een collega verklaart dat werknemer heeft verklaard VETkanaal kapot te willen maken. De appgroep wordt door werknemer 'VET anaal 2021' genoemd. Als afbeelding van de groep wordt een foto van de directeur gebruikt, waarbij expliciet wordt ingezoomd op diens scheve tand. Door die naam te kiezen en door bij de start van het appgesprek 'hier we go' te zeggen, heeft werknemer het initiatief genomen tot en bijgedragen aan de betreffende sfeer. Werknemer heeft dit gedrag getoond in een fase waarin hij was ziekgemeld en waarin de arbeidsdeskundige had aangegeven dat de inzet moest zijn dat het conflict zou worden opgelost. Door niet aan de oplossing van het conflict bij te dragen maar de verhoudingen juist verder op scherp te zetten, heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, zonder toekenning van een vergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van VETkanaal is niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:13405

Zaaknummer: 9345667 VZ VERZ 21-12492

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: C.N. van den Heuvel en A.T. Jansen-Bosch

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