

RECHTSPRAAK

Werknemer geeft bij overdracht werkzaamheden aan fouten te hebben gemaakt tijdens zijn werkzaamheden bij bedrijf Z en start vervolgens bij werkgeefster. Vertrouwensband tussen werknemer en werkgeefster is verloren gegaan, hoewel bedrijf Z en werkgeefster verschillende entiteiten zijn. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op g-grond.

Feiten

Bedrijf X is een landelijk opererende ontwikkelaar en bouwer. Zijn activiteiten zijn ondergebracht in verschillende werkmaatschappijen waaronder bedrijf Y, bedrijf Z en VORM Ontwikkeling B.V. (hierna: VORM). Werknemer is sinds 28 september 2015 in dienst bij achtereenvolgens bedrijf Y, bedrijf Z en VORM op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tot 1 januari 2022 was werknemer kopersadviseur en lid van het leidinggevend team van bedrijf Z waarna hij bij VORM in dienst zou treden als junior projectontwikkelaar. In verband met die functiewijziging moest werknemer zijn werkzaamheden bij bedrijf Z overdragen aan zijn directe collega. Daarbij heeft werknemer per e-mail aangegeven dat hij bepaalde fouten heeft gemaakt tijdens zijn werkzaamheden bij bedrijf Z. Daarna heeft werknemer ook de directeur Bouw & Ontwikkeling van bedrijf X ingelicht over die fouten. Op 1 januari 2022 is werknemer gestart in zijn nieuwe functie van junior projectontwikkelaar bij VORM. Op 17 januari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de hiervoor genoemde directeur. Naar aanleiding van dat gesprek heeft VORM per brief, met daarin ook een vaststellingsovereenkomst, aangegeven de samenwerking te willen beëindigen. Werknemer heeft daarop onder meer het voorstel gedaan tot een aangepaste vaststellingsovereenkomst. Partijen hebben vervolgens nog nader overleg met elkaar gepleegd, maar dat heeft niet tot een minnelijke oplossing geleid. VORM verzoekt onder meer primair de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van – kort gezegd – verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. VORM heeft primair om ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen VORM en werknemer op de e-grond verzocht en maakt aan werknemer een vijftal verwijten. De kantonrechter constateert dat al deze verwijten betrekking hebben op de periode dat werknemer bij bedrijf Z in dienst was. Werknemer heeft hiermee wellicht verwijtbaar gehandeld of nagelaten tegenover bedrijf Z, maar niet tegenover

VORM, zodat dat handelen tegenover VORM ook geen reden kan opleveren om de arbeidsovereenkomst op de e-grond te ontbinden. VORM heeft subsidiair om ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen VORM en werknemer op de g-grond verzocht. De kantonrechter is van oordeel dat genoegzaam is gebleken dat door gedragingen van werknemer én VORM over en weer zodanige scheuren zijn ontstaan in de vertrouwensband die noodzakelijk is voor een vruchtbare samenwerking tussen VORM en werknemer, dat die vertrouwensband niet meer kan worden gerepareerd. Werknemer heeft niet weersproken dat hij bij bedrijf Z fouten heeft gemaakt en dat hij daar (achteraf gezien) eerder open kaart over had kunnen en moeten spelen. Hoewel VORM en bedrijf Z strikt genomen verschillende entiteiten zijn en dus niet als onderdeel van één bedrijf kunnen worden beschouwd, kan de kantonrechter zich voorstellen dat de door werknemer bij bedrijf Z gemaakte fouten – door de organisatiestructuur binnen bedrijf X en de omstandigheid dat (bijna) al haar medewerkers in één gebouw werken – ertoe hebben geleid dat VORM het vertrouwen in werknemer is verloren. Daarbij speelt ook mee dat VORM de gedragingen van werknemer heeft geprobeerd “op te blazen”, terwijl werknemer zijn gedragingen heeft getracht te bagatelliseren. Dat wederzijdse “steekspel” vormt geen basis om in vertrouwen verder aan een gezonde arbeidsrelatie te werken. Verder in acht nemende dat VORM er blijk van heeft gegeven geen mogelijkheden meer te zien voor een vruchtbare samenwerking en dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling ook te kennen heeft gegeven dat hij zich kan voorstellen dat het vertrouwen in hem bij een aantal mensen weg is, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gebleken dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van geen van partijen in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Vanwege de ernst van de vertrouwensbreuk is de kantonrechter ook van oordeel dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt. Zodoende wordt het subsidiaire verzoek van VORM om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond toegewezen. Nu het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt ingewilligd, moet het einde van de arbeidsovereenkomst worden bepaald. Gezien het feit dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, wordt het verzoek van VORM om ontbinding van de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere datum afgewezen. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt aldus bepaald op 1 juli 2022. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van de procedure. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ten bedrage van € 12.664,40 bruto toegekend. De kantonrechter ziet geen reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4199

Zaaknummer: 9743228 / VZ VERZ 22-2496

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: D. Schuurman en M. IJzelenberg

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