

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Geen billijke vergoeding, omdat zowel werkgever als werknemer heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgever en is sinds 1 september 2017 in dienst bij werkgever in de functie van ‘inspector’ tegen een salaris van € 4.108 bruto op basis van 40 uur per week, te vermeerderen met de fiscale bijtelling voor het privégebruik van de leaseauto van € 563,35 bruto en 8% vakantiebijslag. Werkgever is een onderneming die diensten verleent op het gebied van inspectie, certificering, controle en onderzoek van (handels)grondstoffen, een en ander ter uitbreiding en bevordering van de handelsbetrekkingen met betrekking tot de Volksrepubliek China. Werkgever heeft op 16 februari 2021 bij het UWV een ontslaaanvraag ingediend op bedrijfseconomische gronden. Op 27 mei 2021 weigert het UWV toestemming te verlenen. Vervolgens vinden tussen partijen gesprekken plaats, waarbij aan werknemer drie functies zijn aangeboden. Werknemer gaat in de functie van business development-specialist aan de slag. Partijen voeren een procedure over de vraag of van werknemer kan worden verwacht een functiewijziging tegen een lager loon te moeten accepteren. Werknemer wordt in het gelijk gesteld. In de periode van oktober tot en met december 2021 ontstaat er vervolgens tussen partijen een discussie over het functioneren van werknemer in de functie van business development-specialist. Begin januari 2022 heeft werkgever werknemer bericht een verbetertraject te zullen starten om hem de kans te geven zijn functioneren te verbeteren. Werknemer reageert via zijn gemachtigde en laat werkgever weten dat hij om een aantal nader omschreven redenen niet instemt met een verbetertraject. Partijen wijzigen hun standpunt niet met als gevolg dat werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van de e-, d- en g-grond tegen de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer stelt zich op het standpunt de arbeidsovereenkomst met de functie van business development-specialist en het daarbij behorende lagere salaris nooit te hebben geaccepteerd en dat daarom de door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst met de functie van inspector nog altijd geldig is. Hij betwist verwijtbaar te hebben gehandeld en verzoekt voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 36.000 bruto.

Oordeel

e-grond: (ernstig) verwijtbaar handelen

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer, laat staan van 'ernstig' verwijtbaar handelen. De geschillen tussen partijen zijn ontstaan na afloop van de UWV-procedure. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer de functie van business development-specialist heeft geaccepteerd en daarom vanaf juli 2021 werkzaam is in die functie, terwijl werknemer nog altijd van mening is dat hij als inspector werkzaam is. In zijn vonnis van 20 mei 2022 heeft de kantonrechter geoordeeld dat er niet van mag worden uitgegaan dat werknemer de functie van business development-specialist heeft geaccepteerd en dat werkgever met betrekking tot de functiewijziging en de salarisverlaging geen redelijk voorstel heeft gedaan. In beginsel is een werknemer weliswaar gehouden om instructies van de werkgever op te volgen en zijn gedrag en functioneren waar nodig aan te passen en te verbeteren, maar gelet op de discussie die tussen partijen speelde over de functie en de hoogte van het salaris van werknemer, is het niet meewerken aan de verbetering van het functioneren van werknemer onvoldoende om van verwijtbaar handelen te spreken.

d-grond: disfunctioneren

Nu bij vonnis van 20 mei 2022 is overwogen en beslist dat geen wijziging van de functie van werknemer naar Business development specialist heeft plaatsgevonden, kunnen naar het oordeel van de kantonrechter de stellingen van werkgever dat werknemer onvoldoende functioneert in die functie niet tot de conclusie leiden dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. De werkzaamheden behorende bij de functie van business development-specialist vormen immers niet de bedongen arbeid. Van disfunctioneren is dan ook geen sprake.

g-grond: verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat wel voldoende is gebleken dat inmiddels sprake is van een duurzame verstoorde arbeidsverhouding. Er is sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht. Er is een patstelling in de verhoudingen ontstaan die maakt dat sprake is van een onwerkbaar situatie. Hierdoor zijn scheuren in de vertrouwensband ontstaan die noodzakelijk is voor een vruchtbare samenwerking.

Ontbindingsdatum, billijke vergoeding en transitievergoeding

De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden per 1 juli 2022. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, wat betekent dat de proceduuretijd in mindering is gebracht op de opzegtermijn. De kantonrechter ziet geen reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 19.968,93 bruto toegekend, waarbij is uitgegaan van het salaris behorende bij de functie van inspector.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4325

Zaaknummer: 9704399/VZ VERZ 22-1540

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.E. Missaar en mr. R. Daatzelaar

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 9 sub a en c BW, 7:672 lid 1 BW en 7:673 lid 1 en lid 7 BW