

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen werknemer toegewezen. Geen ernstig verwijtbaar handelen zodat aan werknemer een transitievergoeding toekomt.*Feiten*

Werknemer is sinds 30 september 2002 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van operator. Vanaf 2015 hebben zich incidenten voorgedaan die voor werkgeefster aanleiding waren om werknemer op zijn gedrag en werkwijze aan te spreken. In 2017 heeft werknemer in dit kader een PIP-traject doorlopen. Bij brief van 12 januari 2023 heeft werkgeefster te kennen gegeven dat zij een beëindiging van het dienstverband zal nastreven via een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 25.000.

Oordeel

Uit de gestelde – en onvoldoende betwiste – feiten blijkt dat werknemer jarenlang goed heeft gefunctioneerd, maar op enig moment ontevreden is geraakt en/of zijn interesse in het werk (deels) is verloren en zich de belangen van zijn werkgeefster langzaam maar zeker minder is gaan aantrekken. Aan werknemer kan weliswaar toegegeven worden dat een aantal van die verwijten incidenten betreffen die inmiddels erg lang geleden zijn, maar de toenemende frequentie en ernst ervan rechtvaardigen de conclusie dat sprake is van dusdanig verwijtbaar gedrag dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is echter van oordeel dat het handelen van werknemer niet de lat haalt van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werkgeefster zal worden beoordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Van verwijtbaar handelen van werkgeefster is echter niet gebleken. De enkele blote stelling, inhoudend dat werkgeefster haar zorgplicht jegens werknemer heeft geschonden, mist feitelijke grondslag. Dat werknemer in de periode 1 juli 2018 tot 5 maart 2019 arbeidsongeschikt is geweest vanwege burn-outklachten, zoals hij in dit kader aanvoert, betekent niet dat werkgeefster daar een ernstig verwijt van kan worden gemaakt. Werknemer stelt verder dat de conclusie van de bedrijfsarts duidelijk is waarbij hij uit de probleemanalyse van die bedrijfsarts als volgt citeert: “De belasting in werk overschrijdt de belastbaarheid van betrokkene”. Uit die bijlage blijkt echter het tegendeel. Het heeft er daarmee de schijn van dat werknemer zich op dit punt niet helemaal bewust is van de op hem rustende verplichting ex artikel 21 Rv om de feiten volledig en naar waarheid aan te voeren. Dit tegenverzoek is derhalve niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:4346

Zaaknummer: 10441448 AZ VERZ 23-33

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.A. Hardy, H.J. Wiarda en P.J.H.C. Glenz

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 21 Rv