

RECHTSPRAAK

Verzoek tot billijke vergoeding na einde arbeidsovereenkomst van rechtswege afgewezen. Onvoldoende onderbouwd dat causaal verband bestaat tussen het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en het door werknemer gestelde ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij Refuels B.V. op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een einddatum van 30 september 2022. Vervolgens is tussen partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand gekomen met een looptijd van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023. Werknemer was werkzaam in de functie van businessanalist, tegen een brutomaandsalaris van € 2.970 exclusief vakantietoeslag op basis van een 32-urige werkweek. Werknemer voerde zijn werkzaamheden uit in Den Haag. Onderdeel van het takenpakket van businessanalist was het dagelijks aanleveren van analyses van de markten die relevant zijn voor de bedrijfsvoering van Refuels (inkoop en distributie van hernieuwbare brandstoffen). In maart 2023 vinden er gesprekken plaats over de functie en het takenpakket van werknemer. Er is sprake van een gespannen sfeer die van invloed is op de onderlinge verhoudingen. Werknemer reageert afwijzend op een aanbod om in gesprek te gaan over een herstel van de verhoudingen. In juli 2023 wordt werknemer tot het einde van zijn dienstverband vrijgesteld van al zijn werkzaamheden. Werknemer meldt zich vervolgens ziek. Op 1 september 2023 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat bij werknemer sprake was van een deels werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts heeft geadviseerd daarvoor mediation in te zetten. Er vindt geen mediation plaats. Werknemer verzoekt Refuels te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 90.831,52 bruto, omdat hij van oordeel is dat het niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege daarvan het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Refuels (ongewenst gedrag op de werkvloer).

Oordeel

Van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever is alleen sprake in het uitzonderlijke geval dat de werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt. Voor toekenning van de billijke vergoeding is verder vereist dat er een causaal verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek wordt afgewezen, omdat - wat ook van de mogelijke verwijtbaarheid van het handelen van Refuels en de ernst daarvan zij - werknemer

onvoldoende heeft onderbouwd dat er enig causaal verband bestaat tussen het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en het door hem gestelde ernstig verwijtbaar handelen van Refuels. Refuels heeft het bestaan van dit causaal verband voldoende gemotiveerd betwist, door aan te voeren dat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet omdat aan Refuels is gebleken dat werknemer niet goed past binnen de organisatie. Tussen partijen is niet in geschil dat die discussie op verschillende momenten in gespannen sfeer en op verhitte wijze is verlopen. Het had echter op de weg van werknemer gelegen om in deze procedure verder te onderbouwen dat niet de inhoud van de discussie, namelijk de bij werknemer heersende onvrede over zijn functie en zijn weigerachtigheid om nog langer dezelfde taken te blijven uitvoeren, maar de volgens werknemer ernstig verwijtbare wijze waarop die discussie is verlopen tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. Naar het oordeel van de kantonrechter is geenszins komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wél zou zijn voortgezet als het door werknemer gestelde ernstig verwijtbaar handelen niet had plaatsgevonden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:13207

Zaaknummer: 10820641 RP VERZ 23-50675

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: N.M. Fakiri en A. Kornaat

Wetsartikelen: 7:673 BW; 7:681 BW