

IN NAAM VAN DE KONING

beschikking

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Leiden

WS

Rep.nr.: 8804908 \ EJ VERZ 20-86092

Datum: 28 december 2020

Beschikking van de kantonrechter in de zaak van:
de coöperatie Coöperatie Klaverblad Verzekeringen U.A.,
statutair gevestigd en kantoorhoudende te Zoetermeer,
verzoekende partij,
gemachtigde: mr. A.D. Putker-Blees,

tegen

_____ ,
wonende te _____ ,
verwerende partij,
gemachtigde: mr. L.J.M. Weijenberg.

Partijen worden aangeduid als “de werkgever” en “de werknemer”.

1. Het procesverloop

- 1.1. De werkgever heeft op 7 oktober 2020 een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De werknemer heeft op 18 november 2020 een verweerschrift ingediend.
- 1.2. Op 30 november 2020 heeft de mondelinge behandeling van het verzoek plaatsgevonden. De werkgever is verschenen bij _____ (Teamleider IT Infrastructuur) en _____ (personeelsadviseur), vergezeld door de gemachtigde. De werknemer is eveneens verschenen, vergezeld door zijn gemachtigde. De gemachtigden van partijen hebben pleitaantekeningen overgelegd. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.
- 1.3. Aan het einde van de mondelinge behandeling is partijen meegedeeld dat vandaag een beschikking zal worden gegeven.

2. De feiten

- 2.1. De werknemer, geboren op _____ 1959, is op 1 juni 2001 in dienst getreden bij de werkgever. De laatste functie die de werknemer vervulde, is die van _____ met een salaris van € 4.705,51 bruto (exclusief emolumenten) per maand bij een werkweek van 38 uur.
- 2.2. In 2015 is de werknemer verzocht om de eed of belofte af te leggen. Op 6 juli 2015 schrijft de werknemer onder meer aan zijn werkgever:
*“In verband met gewetensbezwaren, belangenverschillen of geloofsovertuiging wil ik niet deelnemen aan “Regeling eed (van hypocrisie) of belofte (maakt schuld) financiële sector”.
(...)
Ik geloof dat ik zelf klant ben als belastingslaaf die opdraait voor de rente op staatsschulden en*

weiger dus het slavernijheden te onderschrijven met het vaststellen van een eedstoornis. Dat verklaar en geloof ik!"

- 2.3. Op 7 juli 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de werknemer, zijn leidinggevende en het afdelingshoofd juridische zaken. De werknemer is uitleg gegeven over het belang van de eed of belofte en verteld dat het niet afleggen van de eed of belofte consequenties heeft. De werknemer bleef bij zijn weigering om de eed of belofte af te leggen. Bij brief van 13 juli 2015 is de werknemer bericht dat er weinig begrip bestaat voor zijn besluit en dat de brief zal worden opgenomen in zijn personeelsdossier.
- 2.4. Op 24 november 2016 is een functioneringsgesprek ("in gesprek-cyclus: IGC") gehouden. Tijdens dit gesprek is afgesproken dat de werknemer een relevante training gaat volgen voor VMWare versie 6.5 en dat hij bij zijn leidinggevende een opleidingsvoorstel indient. Op 28 november 2017 is weer een IGC-gesprek gehouden waarin andermaal dezelfde afspraak is gemaakt. Op 4 oktober 2018 laat de toenmalige leidinggevende ██████████ de werknemer weten dat het de bedoeling is om het VMWare certificaat te behalen. Op 8 oktober 2018 antwoordt de werknemer dat hij niet van plan is het certificaat te behalen en iedere twee jaar geldig te houden. De werknemer schrijft aan zijn leidinggevende onder meer:
"Persoonlijk verwacht ik mij namelijk niet verder te ontwikkelen dan medewerker ██████████"
- 2.5. Op 11 oktober 2018 schrijft de toenmalige leidinggevende ██████████ aan de opvolgend leidinggevende ██████████ onder meer:
"██████████ [de werknemer] ziet geen meerwaarde in een IGC-gesprek. Dat heeft hij destijds inderdaad al verteld. Hij ziet niet dat dit over zijn persoonlijke ontwikkeling gaat helaas. Wat betreft zijn opmerking dat hij niet verder zal ontwikkelen dan medewerker ██████████, hij is nu als specialist ingeschaald (einde schaal 8 net als meeste andere beheerders) en niet als medewerker. Er mag dus ook meer van hem verwacht worden dan we van een medewerker vragen. Kennis bijhouden is daarin cruciaal lijkt me."
- 2.6. Op 14 november 2018 stuurt de werknemer een e-mail aan de deelnemers van het TWC-overleg waarin staat dat hij zich terugtrekt uit het TWC-overleg op 15 november 2018. Zijn leidinggevende ██████████ antwoordt dat hij dat voorbarig vindt. Hierop schrijft de werknemer aan zijn leidinggevende:
"Wil je dat ik nu op mijn fiets spring om het TWC overleg bij te wonen?"
Zijn leidinggevende antwoordt daarop:
"Eigenlijk zou het antwoord JA zijn want je kunt niet zomaar eenzijdig zonder overleg besluiten dit niet meer bij te wonen. Voor vandaag is het wel goed dan, maar ik verwacht in het vervolg dat je hier gewoon bij bent."
Op 15 november 2018 schrijft ██████████ aan de werknemer:
"Ik stuur jou deze mail PERSOONLIJK laten wij dit dan ook beschouwen als een gesprek tussen ons. Onderstaand wil ik je een aantal zaken meegeven, ik adviseer je hier wat mee te doen ☺"
1. *Je hebt helemaal gelijk over de toegevoegde waarde van TI-Mainframe binnen het TWC (...)*
 2. *Jouw communicatie MOET anders ██████████, je bent een teamplayer of je het nu leuk vindt of niet, je hebt niet eenzijdig iets te bepalen en dit te communiceren als de waarheid (...)*
 3. *Speel mij NOOIT meer uit met heel veel mensen in CC (...)."*
- 2.7. Eind 2017, begin 2018 heeft de werknemer met zijn toenmalige leidinggevende ██████████ gecorrespondeerd over een door de werknemer gewenste salarisverhoging. Op 7 november 2018 schrijft de werknemer aan zijn nieuwe

leidinggevende ██████████

"Wil jij mijn salarisverhoging voor 2019 oppakken uit de backlog van 1 ██████████?"

██████████ antwoordt hierop dat hij het een vreemd verzoek vindt om het op die manier te brengen. ██████████ wijst de werknemer erop dat hij heeft aangegeven weinig waarde te hechten aan zelfontwikkeling en ook niet van plan is om boven het niveau van medewerker IT uit te gaan komen. Op 3 december 2018 schrijft de werknemer aan zijn leidinggevende:

"Het was inderdaad minder vreemd en handiger geweest wanneer ██████████ dit verzoek van vorig jaar aan je had overgedragen. In dat geval had je meer tijd kunnen nemen de in het verzoek gemaakte punten te beoordelen alvorens een reactie te geven.

(...)

Wil je s.v.p. je reactie heroverwegen en de huidige systematiek alsnog toepassen door een salarisschaalverhoging te regelen?"

Dit e-mailbericht is ook ("in de cc") aan ██████████ het sectorhoofd ██████████ en ██████████ gestuurd. Hierop antwoordt ██████████ :

"Hierbij de laatste reactie vanuit mijn kant waarmee de discussie wat mij betreft gesloten is. Ik ga jou niet voordragen voor een schaalverhoging. (...).

Het is ook niet heel erg professioneel om dit op deze manier te "eisen" en dit proberen door te drammen. Ik sta hier niet achter, en ██████████ ook niet."

- 2.8. Op 6 december 2018 krijgt de werknemer een officiële waarschuwing voor zijn manier van communiceren. Daarin wordt gesteld dat de manier van communiceren onacceptabel is en anders moet. De werknemer mist volgens de werkgever de context, is drammerig, verkondigt de eigen mening als waarheid en geeft orders in de mail. In het gesprek van 6 december 2018 is afgesproken dat de werknemer voortaan voor 09.00 uur op kantoor is en bijdraagt aan een positieve sfeer binnen het team.

- 2.9. Op 25 februari 2019 schrijft de (nieuwe) leidinggevende ██████████, aan de werknemer:

"(...) Ik ben het in de gaten gaan houden en ik zie dat je jouw belofte om op tijd (...) op het werk te zijn niet nakomt. Kun je alsjeblieft uitleggen waarom jij je niet aan onze afspraak houdt?"

Hierop antwoordt de werknemer:

"(...) Om niet al te lange dagen te maken en onnodig ADV-uren te sparen, ben ik maar teruggevallen op de latere starttijd. Misschien kunnen we afspreken dat ik alvast thuis kan beginnen om email- en controlewerkzaamheden uit te voeren?"

██████████ antwoordt daarop dat hij niet akkoord gaat met de door de werknemer gegeven uitleg en de werknemer niet eenzijdig kan afstappen van de gemaakte afspraak van 6 december 2018. ██████████ schrijft dat hij de werknemer vanaf 4 maart 2019 iedere dag voor 9.30 uur op kantoor verwacht. Op 5 maart 2019 vindt een gesprek plaats tussen de werknemer, zijn leidinggevende en ██████████. In dit gesprek is vastgesteld dat de eerdere afspraken niet door de werknemer zijn nagekomen en zijn de regels nog een keer "duidelijk en helder" doorgesproken. De afgelopen twee maanden zou de werknemer bijna elke dag veel later zijn gestart. Ook staat in de gesprekssamenvatting dat het samenwerken, afstemmen en communiceren nog net zo stroef verloopt als voorheen. Verder staat er in het verslag dat de werknemer het begrijpt en snapt dat hij op deze manier niet in dienst kan blijven bij de werkgever. Als afspraken staan vermeld: 9.30 uur op kantoor, leidinggevende op de hoogte houden en bewust zijn van collega's en samenwerking. De werknemer schrijft in reactie op de gesprekssamenvatting: "Dank je voor de samenvatting. Het is me duidelijk".

- 2.10. Sinds 16 september 2019 is ██████████ de nieuwe leidinggevende van de werknemer. ██████████ heeft de werknemer opgedragen de taken ██████████

-
- _____ rapportage op zich te nemen.
- 2.11. In ieder geval op 7, 8, 14, 22 en 29 januari en 6 en 10 februari en 4 en 16 maart 2020 heeft de werknemer later dan 9.30 uur op zijn werk ingeklokt, variërend van 1 tot 35 minuten. In de loop van de onderscheidenlijke dagen is de inkloktijd door de werknemer telkens handmatig gewijzigd en veelal is daarbij een nieuwe begintijd, liggend voor 9.30 uur, ingevoerd.
- 2.12. Op 24 maart 2020 (tijdens de eerste coronagolf) is de werknemer verzocht om de status van Teams aan te zetten. Daarop heeft de werknemer aan zijn leidinggevende geschreven:
"Waar kan ik de handleiding vinden of is dat niet nodig".
_____ antwoordt daarop met:
" _____ gewoon Teams openen. Jij deed toch ICT? Of is dit naar de bekende weg vragen?"
- 2.13. In het verslag van het IGC gesprek van 30 april 2020 staat dat de toekomstplannen van de werknemer zijn:
"Pensioen halen. Waarschijnlijk op 68 jaar en wil dus nog 7 jaar werken bij Klaverblad."
Op de vraag welke ontwikkelingen de werknemer wil maken, antwoordt de werknemer:
"Geen behoefte aan. Bij blijven bij nieuwe updates."
- 2.14. Op 9 juli 2020 heeft _____ bericht dat de werknemer in een overleg over het _____ volgens haar heeft gezegd niet achter zijn rol als _____ te staan en niet de ambitie heeft om zich deze taken eigen te maken. Bij dit overleg waren externe klanten aanwezig.
- 2.15. Op 17 juli 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de werknemer, _____ en een advocaat van de werkgever. Hierbij is de werknemer verteld dat de werkgever afscheid wil nemen en dat er een beëindigingsvoorstel zal volgen. De werknemer zou als reactie hebben gezegd:
"ach nou ja, ik laat mijn weekend er niet door verpesten. Het wordt immers lekker weer."
- 2.16. Op 20 juli 2020 heeft _____ de werknemer bevestigd dat de werknemer is vrijgesteld van werk.
- 3. Het verzoek**
- 3.1. De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e (verwijtbaar handelen), g (verstoorde arbeidsverhouding) of i (combinatiegrond) van het BW.
- 3.2. Aan dit verzoek legt de werkgever ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaar handelen van de werknemer dan wel een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van omstandigheden. Ter onderbouwing daarvan heeft de werkgever het volgende naar voren gebracht. De werknemer weigert gezag te aanvaarden en houdt zich niet aan de regels. Hij weigert zijn werkzaamheden uit te voeren (in het bijzijn van een externe partij), haalt zijn certificering niet, wil geen IGC-gesprekken voeren, bepaalt zelf of hij bij gesprekken moet zijn, komt te laat op zijn werk en communiceert op een drammerige wijze. De werknemer zou zelf zorgen voor certificering voor VMWare maar heeft dat nagelaten. De werknemer ziet het nut van IGC-gesprekken niet in. De werknemer heeft zich eenzijdig teruggetrokken uit het

TWC-overleg. In zijn verzoeken om salarisverhoging is de werknemer drammerig en slaat hij een dwingende toon aan. Ook na zijn officiële waarschuwing en het gesprek in maart 2019 blijft hij te laat komen en corrigeert hij zelfs de inkloktijden handmatig. De werknemer loopt de kantjes er vanaf en pakt zijn nieuwe taken niet op en weigert deze zelfs uit te voeren. Sinds Covid-19 is hij onzichtbaar en op 9 juli 2020 heeft hij werk geweigerd door te zeggen dat hij de ambitie niet heeft om te zijn. De werknemer heeft een negatieve houding. Omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding en dient de ontbinding op kortst mogelijke datum te worden uitgesproken.

4. Het verweer

- 4.1. De werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Hij voert daartoe – samengevat – het volgende aan. De afgelopen twee jaar heeft de werknemer maar liefst vier leidinggevendens gehad. De werknemer heeft de eed of belofte niet afgelegd, omdat hij geen klantcontacten heeft en het werk dus zonder eed of belofte kan doen. Overigens is er de afgelopen vijf jaar niets meer over gezegd. Een externe opleiding voor VMWare was niet nodig omdat sprake was van “training on the job”. De werkgever heeft de werknemer ook niet geholpen bij het ontwikkelpad. De werknemer heeft nooit gezegd dat hij geen IGC gesprekken wilde voeren. De nieuwe manager heeft in 2019 informatie gevraagd voor het IGC gesprek en die heeft de werknemer op 28 juni 2019 ook gegeven. Daarna is er door de leidinggevende niet meer gereageerd. Het terugtrekken uit het TWC-overleg is door akkoord bevonden met de e-mail van 16 november 2019 waarin hij schrijft: “dan is het wat mij betreft klaar en geregeld ☺”. Op het punt van de salarisverhoging verschillen partijen van mening, maar is de toon niet dwingend. Voor wat betreft de werktijden wijst de werknemer op de flexibele bloktijden tussen 07.00 en 20.00 uur. De werknemer werkt langer door en begint dan ook later. De correcties op de kloktijden zijn minimaal. De werknemer heeft nooit gezegd dat hij geen ander werk wilde doen. De communicatie door is ook niet normaal: “jij deed toch ICT?” De werknemer heeft op 9 juli 2020 geen werk geweigerd maar zat nog niet in zijn nieuwe rol. Hij had nog maar een bijrol en werd niet begeleid. De werknemer betwist dat sprake is van verwijtbaar handelen en wil nog voor werkgever blijven werken. Er is niet gekeken naar de mogelijkheid van herplaatsing.
- 4.2. De werknemer maakt bij ontbinding aanspraak op de transitievergoeding van € 40.740,25 en, in verband met ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever, een billijke vergoeding van € 140.411,59 bruto. Indien wordt ontbonden op de combinatiegrond (i-grond) maakt de werknemer aanspraak op een extra vergoeding van € 20.370,13.

5. De beoordeling Redelijke grond?

- 5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan de werknemer een transitievergoeding en een billijke vergoeding dient te worden toegekend.
- 5.2. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 van het BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 van het BW is nader omschreven wat onder

een redelijke grond moet worden verstaan. Bij regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (*Stcrt.* 2015/12685) zijn daarvoor nadere regels gesteld (Ontslagregeling).

- 5.3. De werkgever voert allereerst aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in het verwijtbaar handelen van de werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de werkgever in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e van het BW. Daartoe wordt het volgende overwogen.
- 5.4. Bij de onslaggrond verwijtbaar handelen gaat het om een werknemer die op zichzelf de vaardigheden bezit om het werk te verrichten en ook aan de redelijke instructies van de werkgever kan voldoen, maar dat om hem moverende redenen (anders dan wegens ziekte) niet wil. Het is bij deze onslaggrond dus geen kwestie van niet kunnen (disfunctioneren= d-grond) maar van niet willen. Uit de hierboven geschetste feiten komt een beeld naar voren van een werknemer met wie het kwaad kersen eten is. Een werknemer die het werkgeversgezag tart, de kantjes er vanaf loopt, opgedragen taken niet uitvoert en gemaakte afspraken aan zijn laars lapt. Al met al is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van verwijtbaar handelen zodanig dat van de werkgever niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Het verwijtbaar handelen van de werkgever bestaat in dit geval uit de volgende omstandigheden.
- 5.5. Allereerst staat vast dat de werknemer in 2015 heeft geweigerd de eed of belofte af te leggen. De wijze waarop de werknemer dat heeft gedaan laat zien dat hij de draak steekt met de eed of belofte en geen steekhoudende argumenten aandraagt. De werkgever heeft gesteld dat de werknemer in zijn functie ook was gehouden tot het afleggen van de eed of belofte en die stelling is door de werknemer niet dan wel onvoldoende betwist. Hoewel het voorval uit 2015 stamt, kan het niet willen afleggen van de eed of belofte op de gronden waarop de werknemer dat heeft gedaan, als verwijtbaar handelen worden gekwalificeerd.
- 5.6. Ook is naar het oordeel van de kantonrechter vast komen te staan dat de werknemer op 6 december 2018 en 5 maart 2019 is opgedragen op tijd op het werk te komen. Niet dan wel onvoldoende is betwist de stelling van de werkgever dat de werknemer ondanks deze waarschuwingen nadien herhaaldelijk te laat op het werk is verschenen. Zo blijkt uit de door de werkgever als productie 37 overgelegde kloktijden dat de werknemer in de maanden januari, februari en maart 2020 ten minste acht keer te laat op zijn werk is verschenen. Het te laat verschijnen op het werk is te kwalificeren als verwijtbaar handelen van de werknemer zeker als de werknemer de op dit punt meermaals gemaakte afspraken niet nakomt.
- 5.7. Ook is vast komen te staan dat de werknemer verzuimt om de in de IGC-gesprekken gemaakte afspraken op het gebied van kennisontwikkeling na te komen. In 2016 en 2017 is afgesproken dat de werknemer een opleiding gaat volgen en een certificaat gaat behalen maar daaraan heeft de werknemer geen gevolg gegeven. Daarbij heeft de werknemer uitdrukkelijk te kennen gegeven geen VMWare certificering te behalen omdat hij dat niet nodig vindt mede omdat hij zich niet verder gaat ontwikkelen dan de lager ingeschaalde functie van medewerker . Het niet nakomen van gemaakte afspraken over kennisontwikkeling is te kwalificeren als verwijtbaar handelen.

-
- 5.8. Uit de correspondentie over de salarisverhoging blijkt dat de werknemer de beslissingen van zijn leidinggevenden niet wenst te aanvaarden. Hier is geen sprake van een verschil van mening maar het niet willen accepteren van een beslissing van een leidinggevende en het missen van gevoel voor verhoudingen. Gesteld noch gebleken is dat dit missen van gevoel voor verhoudingen een medische oorzaak heeft zodat het dwingende en drammerige gedrag neerkomt op het niet willen aanvaarden van werkgeversgezag. Dat laatste volgt uit ook uit het niet nakomen van afspraken over werktijden of opleidingen. Ook het niet willen aanvaarden van werkgeversgezag kan als verwijtbaar handelen worden gekwalificeerd.
- 5.9. Het is voorts vast komen te staan dat de werknemer de inkloktijden in de loop van meerdere dagen heeft teruggezet. Op de zitting heeft de werknemer gesteld dat hij niet te laat was, maar niet op tijd kon inklokken omdat de Wifi het niet deed of eerst een collega sprak alvorens hij inklokte. Dat is door de werkgever betwist en gesteld dat de verbinding via het vaste netwerk gaat en er geen storingen zijn. Ook krijgt iedereen twee minuten extra om in te klokken zodat je twee minuten de tijd krijgt om je jas uit te doen: als je om half tien start klokt het systeem om 9.28 uur in. De werknemer heeft deze lezing vervolgens niet betwist zodat de kantonrechter ervanuit gaat dat de werknemer de kloktijden ten onrechte heeft aangepast om het te doen voorkomen dat hij, conform de gemaakte afspraak, uiterlijk op 9.30 uur op zijn werk was. Ook het ten onrechte terugzetten van de tijd levert, al is het telkens enkele minuten, verwijtbaar handelen van de werknemer op.
- 5.10. Ten slotte is vast komen te staan dat de werknemer zijn nieuw opgedragen taken als niet heeft opgepakt. Volgens de werknemer was het echter "geen rol die hij in de praktijk uitvoerde" en heeft zijn voorganger zijn taken niet overgedragen. De werkgever heeft ter zitting gesteld dat de werknemer zelf contact op zou nemen met zijn collega voor de overdracht van de werkzaamheden. Dit is door de werknemer niet betwist. Het is in ieder geval duidelijk dat de werknemer zelf geen enkele moeite heeft gedaan om zijn nieuwe taken te gaan uitoefenen. Dat komt ook overeen met de strikte taakopvatting die de werknemer zelf hanteerde: hij zag zichzelf immers slechts als medewerker ' . Ook komt het overeen met het beeld van een werknemer die zijn tijd wel zou uitzitten tot zijn pensioen. Al met al kan ook het niet oppakken van de nieuw opgedragen taken als verwijtbaar handelen worden gezien.
- 5.11. De kantonrechter oordeelt dat niet vast is komen te staan dat de werknemer geen IGC-gesprekken wilde voeren. De omstandigheid dat er in 2018 en 2019 geen IGC-gesprekken hebben plaatsgevonden, ligt niet aan de werknemer, maar aan de werkgever en zijn waarschijnlijk veroorzaakt door de vele wisselingen in de leiding. Ook het terugtrekken uit het TWC-overleg kan niet als verwijtbaar handelen van de werknemer worden gezien nu het achteraf uitdrukkelijk door de leiding is geaccordeerd.
- 5.12. De conclusie luidt dat de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen wordt ontbonden. Op grond van de wet behoeft bij deze ontslaggrond niet te worden bezien of herplaatsing in de rede ligt. De overige aangevoerde gronden (g- en i-grond) behoeven bij deze uitkomst geen bespreking meer.

Transitievergoeding en datum ontbinding

- 5.13. De werkgever stelt dat de werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. In zijn

beschikking van 8 februari 2019 (ECLI:NL:HR:2019:203: Woondroomzorg) heeft de Hoge Raad over de verhouding tussen verwijtbaarheid als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e van het BW en ernstig verwijtbaar handelen in artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c van het BW het volgende geoordeeld:

“3.4.3. Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt dat deze uitzonderingsgrond [van art. 7:673 lid 7, aanhef en onder c, toev. A-G] een beperkte reikwijdte heeft en terughoudend moet worden toegepast. De werknemer kan zijn recht op een transitievergoeding alleen kwijtraken in uitzonderlijke gevallen, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Zie onder meer Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34 en 40, en nr. 4, p. 15-16, en de conclusie van de Advocaat-Generaal onder 3.29-3.36.”

- 5.14. De kantonrechter oordeelt dat van een uitzonderlijke situatie geen sprake is. Weliswaar is sprake van een werknemer die de organisatie eerder tegenwerkt dan vooruithelpt, van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Dat betekent dat de werknemer recht heeft op de transitievergoeding en dat bij de datum van de ontbinding rekening wordt gehouden met de duur van de procedure. Bij een ontbinding per 1 maart 2021 heeft de werknemer recht op een transitievergoeding van € 40.572,13. Dat bedrag zal dan ook worden toegewezen.

Billijke vergoeding

- 5.15. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 9, onderdeel c, van het BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Volgens de werknemer heeft de werkgever op oneigenlijke gronden het ontslag bewerkstelligd. De werknemer heeft evenwel nagelaten zijn stelling op dit punt te onderbouwen. Anders dan de werknemer meent, is de werkgever eerder lankmoedig geweest in haar opstelling jegens de werknemer. Dit lankmoedig optreden van de werkgever, waardoor de werknemer zijn non-coöperatieve, cynische en onverschillige gedrag lang heeft kunnen voorzetten, is wellicht veroorzaakt door de snelle opvolging van nieuwe leidinggevenden.

- 5.16. Nu partijen over en weer op punten in het ongelijk zijn gesteld is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

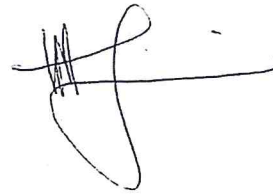
6. De beslissing

De kantonrechter:

- 6.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 maart 2021;
- 6.2. veroordeelt de werkgever om aan de werknemer een transitievergoeding te betalen van € 40.572,13;

-
- 6.3. verklaart deze veroordeling uitvoerbaar bij voorraad;
 - 6.4. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;
 - 6.5. wijst af het meer of anders gevorderde.

Deze beschikking is gegeven door kantonrechter mr. W.A. Swildens en uitgesproken ter openbare zitting van 28 december 2020.



Voor grosse

28 DEC 2020

De griffier van de rechtbank Den Haag,
Kantoren Leiden/Gouda
Zittingsplaats: Leiden