

RECHTSPRAAK

werknemer/Ton van Kuijk Hoorn B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer. Nu de verstoorde arbeidsrelatie in overwegende mate aan werkgever is te wijten, wordt een vergoeding met C=1,5 toegekend.

Werknemer is sinds 2003 in dienst van (een rechtsvoorganger van) Van Kuijk. Van Kuijk exploiteert een autobedrijf. Laatstelijk is werknemer werkzaam als monteur. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst met Van Kuijk te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer verzoekt een vergoeding toe te kennen met C=2 (€ 80.337 bruto). Werknemer stelt hiertoe dat hem zonder grond verwijten zijn gemaakt over disfunctioneren en een negatieve houding, dat Van Kuijk oplossingen voor het conflict in de weg heeft gestaan en dat Van Kuijk het arbeidsconflict heeft veroorzaakt. Ook wijst werknemer op zijn lange dienstverband, zijn leeftijd en slechte arbeidsmarktpositie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer zelf ontbinding vraagt, is er alleen al gelet op het recht op vrije arbeidskeuze, zoals neergelegd in onder meer artikel 19 lid 3 van de Grondwet en artikel 4 van het EVRM, geen reden om ontbinding te weigeren. Bovendien is de verstoorde arbeidsrelatie voldoende aannemelijk gemaakt. In dit geval is het billijk aan werknemer een vergoeding toe te kennen. Dat werknemer al jarenlang negatief gedrag vertoont en de sfeer verziekt, zoals Van Kuijk stelt, is niet aannemelijk geworden. Het niet meegaan met bedrijfsuitjes en het niet praten tijdens vergaderingen, kan niet als negatief gedrag of het verzieken van de sfeer worden gezien. De stelling dat werknemer zich onttrekt aan cursussen is door hem op de zitting gemotiveerd betwist en door Van Kuijk niet nader onderbouwd. De verwijten die Van Kuijk werknemer maakt, zijn niet aannemelijk gemaakt. Nu Van Kuijk deze onterechte verwijten niettemin in scherpe bewoordingen aan werknemer heeft tegengeworpen en in vier achtereenvolgende brieven op grond daarvan heeft aangestuurd op beëindiging van het dienstverband, is het met name aan Van Kuijk te wijten dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. De door Van Kuijk gestelde voorwaarde aan voortzetting van het dienstverband – te weten dat werknemer zijn gedrag verbetert en zijn excuses aanbiedt aan zijn collega's – is onterecht en heeft geen bijdrage geleverd aan het herstel van de arbeidsverhouding. De grond voor de ontbinding is dan ook in overwegende mate te wijten aan Van Kuijk. Daar staat tegenover dat de kantonrechter in de stukken wel voldoende aanwijzingen ziet dat er sprake was van enige problemen in het 'sociale' functioneren van werknemer, zij het niet van de aard en ernst als door Van Kuijk gesteld. Alles afwegende wordt een vergoeding met C=1,5 passend geacht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2014:10683

Zaaknummer: 2783842 OA Verz 14-11

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: H. Plantenga en F.P. Klaver

Wetsartikelen: 7:685 BW