

RECHTSPRAAK

werknemer/Exploitatiemaatschappij Reuteman B.V. c.s.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer. Beide partijen hebben een duidelijke – en niet in alle opzichten positief te waarderen – rol gespeeld in het doen ontstaan en instandhouden van de impasse waarin zij zich bevinden.

Werknemer is in 2007 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van Reuteman. Hij is werkzaam in de functie van klusjesman. Overeengekomen is dat de CAO voor het Horeca- en aanverwante bedrijf (hierna: horeca-cao) van toepassing is. Werknemer heeft op 19 april 2010 een hartaanval gehad, waardoor hij tot 16 augustus 2010 arbeidsongeschikt is geweest. Werknemer heeft zich op 29 juli 2014 wederom arbeidsongeschikt gemeld. Op 15 augustus 2014 heeft X, statutair directeur, een bezoek gebracht aan werknemer op diens thuisadres met de intentie de werkbus en de gereedschappen op te halen. In de werkbus lagen nagenoeg geen gereedschappen meer en daarover ontstond een discussie. Werknemer heeft over de maand augustus 2014 100% van zijn loon betaald gekregen. Vanaf september 2014 is 70% van het gebruikelijke loon betaald. Tussen partijen heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Dit traject is zonder positief resultaat afgesloten. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt gehonoreerd, omdat er sprake is van een (grond)recht van vrije arbeidskeuze. Ten aanzien van de vergoeding wordt geoordeeld dat partijen – die elkaar overigens ruim 40 jaar goed kennen – over en weer niet hebben gehandeld zoals van een goed werkgever en een goed werknemer mag worden verwacht. De situatie tussen partijen is geëscaleerd toen X de gereedschappen kwam ophalen. Werknemer had die gereedschappen uit de werkbus genomen, aangezien die spullen volgens zijn stelling zijn eigendom waren. Volgens hem is overeengekomen dat aan hem voor de gereedschappen € 2.000 aan gebruikersvergoeding betaald zou worden. Ongeacht het antwoord op de vraag of het bedrag van € 2.000 een koopsom dan wel een gebruikersvergoeding betrof, kan in ieder geval worden vastgesteld dat X een gebruiksrecht had ten aanzien van de gereedschappen. Het stond werknemer op 15 augustus 2014 dan ook niet vrij om te weigeren het gereedschap aan X te geven. Voor wat betreft de gereedschappen dient niet onbesproken te blijven dat X op 14 oktober 2014 aangifte heeft gedaan van diefstal in dienstbetrekking. De verhoudingen zijn hiermee verder op scherp gezet. Dat X per mail contact heeft gezocht met werknemer over het

gereedschap, het plan van aanpak en het door werknemer geplande verlof druist in tegen het advies van de re-integratiespecialist. De onderhavige procedure leent zich niet voor de beantwoording van de rechtsvraag of tijdens ziekte slechts 70% van het loon dient te worden doorbetaald. De kantonrechter ziet in de gang van zaken echter wel aanleiding voor het oordeel dat het in ieder geval op de weg van X had gelegen om werknemer vooraf in te lichten dat zijn loon – in tegenstelling tot het bedrag dat in augustus 2014 en tijdens de ziekteperiode in 2010 is betaald – lager zou zijn. Een aspect waar werknemer een verwijt valt te maken, betreft het feit dat hij heeft gewerkt terwijl hij arbeidsongeschikt stelt te zijn. Alles overziend is de kantonrechter van oordeel dat beide partijen een duidelijke – en niet in alle opzichten positief te waarderen – rol hebben gespeeld in het doen ontstaan en in standhouden van de impasse waarin zij zich bevinden. Er wordt aan werknemer een vergoeding toegekend van € 15.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:2388

Zaaknummer: 3862049 AZ VERZ 15-24

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: A. Kara en W.C.M. Coenen

Wetsartikelen: 7:685 BW