

RECHTSPRAAK

werknemer/Meander Media Groep Zuid-Limburg

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer onder toekenning van vergoeding € 107.500 (C=0,75). Ontbinding in overwegende mate aan werkgever te wijten. Geen reflexwerking Wwz (transitievergoeding € 75.000 waarop werknemer na 1 juli 2015 recht zou hebben).

Werknemer is op 1 februari 1982 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Meander. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van medewerker financiële administratie. In 2011 en 2012 is gebleken dat werknemer fouten heeft gemaakt bij het uitbetalen van declaraties. In 2012 is hij hiervoor officieel gewaarschuwd. Op 23 oktober 2012 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna een mediationtraject is gestart. Per 1 april 2014 is werknemer boventallig verklaard en vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. De aangevraagde ontslagvergunning is geweigerd door het UWV, omdat het UWV de functie van werknemer niet onderling uitwisselbaar achtte met de functie van medewerker informatievoorziening. Op 25 september 2014 zijn afspraken gemaakt over werkhervatting bij Meander. Tijdens dit gesprek is werknemer medegedeeld dat hij als gevolg van de reorganisatie niet zijn oude werkzaamheden 'grootboek' zou kunnen verrichten maar ingedeeld zou worden in het 'bankteam'. Vervolgens heeft Meander met grote regelmaat voortgangs-, evaluatie- en beoordelingsgesprekken met werknemer gevoerd en ervoor zorg gedragen dat de inhoud van deze gesprekken uitgebreid in verslagen is vastgelegd. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie en verzoekt een vergoeding met C=2 (€ 321.187) toe te kennen. Meander stelt primair dat er geen grond is voor ontbinding. Als de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden en aan werknemer een vergoeding wordt toegekend, verzoekt Meander te bepalen dat die vergoeding niet meer dan € 75.000 (transitievergoeding waarop werknemer na 1 juli 2015 recht zou hebben) bedraagt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het voorstel van Meander om bij aanhoudend disfunctioneren van werknemer een verplichte opleiding en in het meest verstrekkende geval een nog lagere (aangepaste) functie aan werknemer aan te bieden, ziet werknemer niet zitten. Gelet op de standpunten van partijen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Bij het bepalen van de datum van de ontbinding zal geen rekening gehouden worden met de fictieve opzegtermijn. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. De handelwijze van Meander na de weigering van de ontslagvergunning bij het UWV getuigt niet van goed

werkgeverschap en de vereiste zorgvuldigheid. Terugkeer van werknemer binnen de afdeling is voor Meander geen optie. In plaats van werkhervatting dan wel het opstarten van een verbetertraject heeft Meander aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hiermee heeft Meander te voorbarig gehandeld en de relatie tussen partijen onnodig onder druk gezet. De wijze waarop Meander vervolgens de op 25 september 2014 gemaakte afspraken (nader) heeft ingevuld getuigt evenmin van goed werkgeverschap en de vereiste zorgvuldigheid. De wekelijkse gesprekken die zouden gaan over zaken waar ondersteuning bij nodig was en de driewekelijkse gesprekken ter zake het bespreken van de uitvoering van de taken worden – zo blijkt uit de verslaglegging van die gesprekken – evaluatiegesprekken. Voorts dient wel vastgesteld te worden dat het functioneren van werknemer te wensen heeft overgelaten. Het functioneren zat tegen disfunctioneren aan. Werknemer heeft dit niet betwist. Uit de verslaglegging van die gesprekken blijkt verder dat Meander veel druk op werknemer heeft uitgeoefend. Dit getuigt echter niet van goed werkgeverschap, zeker niet nu werknemer spanningsklachten ondervindt, zes maanden niet werkzaam is geweest door de op non-actiestelling wegens boventalligheid, bij terugkomst te maken kreeg met een inmiddels doorgevoerde reorganisatie en in het bankteam wordt ingedeeld, terwijl zijn oude werkzaamheden, te weten grootboek, wel nog binnen de organisatie verricht worden maar bij andere collega's zijn belegd. Meander is er niet in geslaagd voldoende aannemelijk te maken waarom werknemer dit deel van zijn oude werkzaamheden niet langer meer kon verrichten en dat onderzoek is gedaan naar andere (passende) functies. Een vergoeding van € 107.500 ($C = \pm 0,75$) wordt, gelet op de omstandigheden, billijk geacht. Het beroep van Meander op de 'habe nichts/habe wenig'-exceptie kan, bij gebreke van deugdelijke onderbouwing, geen stand houden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-05-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:4391

Zaaknummer: 4074207 AZ VERZ 15-84

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:685 BW