

RECHTSPRAAK

Allegion B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft werknemer geen reële kans geboden om het functioneren te verbeteren, waardoor sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Billijke vergoeding € 15.000. Overlegging bescheiden ex artikel 22 Rv .

Werknemer is op 1 september 2013 bij Allegion in dienst getreden. Het salaris bedraagt € 4.273,50 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en een 13e maand. Allegion verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d dan wel onderdeel g BW, onder toekenning van een transitievergoeding van € 3.314,34 bruto. Ter onderbouwing daarvan heeft Allegion gesteld dat nadat haar gebleken was dat werknemer onvoldoende functioneerde, aan hem de kans is gegeven om verandering in zijn houding en gedrag aan te brengen en hem de mogelijkheid is geboden om via een verbetertraject de beoogde bedrijfsresultaten te halen, welke kansen werknemer niet heeft opgepakt. Verder wijst Allegion erop dat werknemer afspraken niet nakomt en hij, ook bij ziekte, vaak onbereikbaar is en onvoldoende contact houdt met Allegion als werkgever. Werknemer stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Voor zover de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt werknemer bij wijze van tegenverzoek om toekenning van een billijke vergoeding van zes maandsalarissen, een transitievergoeding van € 3.314,34 bruto, vakantiegeld ad € 4.102,56 bruto, een dertiende maand ad € 4.273,50 bruto, vergoeding van niet opgenomen vakantiedagen ad € 7.314,64 en om hem te ontheffen uit een eventueel concurrentiebeding. Ook wordt door werknemer verzocht om toekenning van de variabele (bonus)vergoeding over 2014 ad € 9.835 bruto en over 2015 ad € 29.538,80 bruto, alsmede vergoeding van de buitengerechtelijke kosten ad € 2.491,19.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is gebleken dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt door de voortdurende discussie over de ziekte van werknemer en zijn verplichting om al dan niet op het werk te verschijnen. Daarbij is gebleken dat Allegion (herhaaldelijk) over is gegaan tot een loonstop en een ontslag op staande voet zonder werknemer omtrent dat voornemen tevoren te horen en/of uitleg te laten geven van de gang van zaken omtrent zijn ziekte en de redenen van het verzuim. Deze verstoring is versterkt doordat Allegion meermalen aan werknemer een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsrelatie heeft aangeboden. Ook het feit dat Allegion kennelijk niet is ingegaan op hetgeen de bedrijfsarts uitdrukkelijk heeft voorgesteld, namelijk dat partijen met elkaar in gesprek dienden te gaan om een reguliere voortzetting van de arbeidsrelatie te bewerkstelligen, moet worden aangemerkt als een omstandigheid die mede tot verstoring van

de relatie heeft geleid. Tot slot is van belang dat onvoldoende is gebleken dat de doelstelling van het verbetertraject, namelijk het behalen van een omzet van € 225.000 tot € 250.000, gelet op de korte tijdsperiode en de herhaalde ziekte van werknemer, wel reëel was. Gelet op het voorgaande kan voorzetting van de arbeidsovereenkomst niet in redelijkheid van Allegion worden gevergd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding van € 3.314,34 bruto. Ook wordt een billijke vergoeding toegekend van € 15.000 bruto. Immers, Allegion heeft haar verplichtingen als goed werkgever in ernstige mate geschonden. Allegion heeft aan werknemer geen reële kans geboden om het functioneren te verbeteren, en die kans kan ook niet meer worden geboden omdat de arbeidsverhouding dusdanig is beschadigd dat voortzetting daarvan onmogelijk is geworden. Daarbij komt dat Allegion werknemer, in afwijking van wat was overeengekomen, sommeerde vier dagen per week vanuit Vianen te werken met een reistijd van tweeëneenhalf uur per dag. Allegion heeft nagelaten de noodzaak hiervan, tegenover de gemotiveerde betwisting daarvan door werknemer, nader te onderbouwen. Ook door telkenmale zonder werknemer te hebben gehoord een loonstop door te voeren en niet in te gaan op de voorstellen van de bedrijfsarts, doch slechts aan te sturen op een beëindiging van de arbeidsrelatie, heeft Allegion ernstig verwijtbaar gehandeld. Voorts worden de afzonderlijke vergoedingen en de ontheffing uit een eventueel concurrentiebeding toegewezen. Teneinde te kunnen vaststellen welke omzet werknemer vanaf 26 augustus 2015 heeft gerealiseerd, is nadere informatie nodig. Allegion beschikt over deze informatie. De kantonrechter maakt gebruik van de haar in artikel 22 Rv gegeven bevoegdheid Allegion te bevelen alle relevante bescheiden (waaronder de e-mailcorrespondentie van de betreffende klanten) in het geding te brengen waaruit blijkt of de in het overzicht opgenomen offertes waarachter in de kolom 'datum scoring' de letter N van nee staat vermeld, hebben gescoord.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:11461

Zaaknummer: 4576949 / OA Verz 15-189

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: A. Boutens en P. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 22 Rv