

RECHTSPRAAK

Gebr. Ferwerda B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Cameratoezicht in strijd met daarvoor geldende wetgeving. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Toekenning hogere billijke vergoeding dan gevorderd (€ 15.000 bruto i.p.v. € 10.000 bruto), omdat aan collega in gelijke zaak hogere billijke vergoeding is toegekend.

Werknemer is in 2008 in dienst getreden van Ferwerda. De laatste functie die hij vervulde, is die van Magazijnmedewerker. Werknemer is betrokken geweest bij het versturen van een aangetekende brief aan de directie van Ferwerda over cameratoezicht en de aantasting van de privacy van de werknemers. Verschillende werknemers hebben de brief ondertekend. Ferwerda verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen zonder toekenning van de transitievergoeding. Ter onderbouwing daarvan heeft Ferwerda naar voren gebracht dat werknemer al langere tijd doelbewust zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst negeert en onrust veroorzaakt op de werkvloer. Werknemer heeft een negatieve (werk)houding. Werknemer heeft bovendien een grote rol gespeeld in de onrust die op de werkvloer is ontstaan na ontvangst van de anonieme brief van 7 oktober 2015 over het cameratoezicht bij Ferwerda. Subsidiair stelt Ferwerda dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het verzoek. Subsidiair verzoekt hij toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 10.268,76 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ruim zeven jaar werkzaam voor Ferwerda. Onweersproken vast staat dat werknemer tijdens zijn dienstverband een aantal malen is aangesproken op zijn functioneren, laatstelijk in juni en augustus 2015. Vastgesteld kan echter worden dat Ferwerda het disfunctioneren en gedrag van werknemer kennelijk niet zo ernstig heeft geacht dat dit aanleiding was om formele maatregelen jegens hem te nemen, zoals het geven van een officiële waarschuwing. Vast staat dat Ferwerda op 7 oktober 2015 een brief heeft ontvangen over het gebruik van cameratoezicht in haar vestiging te Leeuwarden en dat deze brief de directe aanleiding is geweest voor de non-actiefstelling van werknemer en het onderhavige ontbindingsverzoek. Anders dan Ferwerda stelt, is de brief geen anonieme brief, nu bij de brief 17 verklaringen zijn gevoegd van werknemers die daarop hun naam en handtekening hebben gezet. Het betreft qua inhoud een keurige brief waarin concrete zorgen en bezwaren worden geuit jegens de directie van Ferwerda over het gebruik van (verborgen) camera's door Ferwerda. Als goed werkgever dient Ferwerda op de hoogte te zijn van alle regels die voor het gebruik van cameratoezicht op de werkvloer gelden. Ferwerda had dan ook

moeten weten, althans behoren te weten, dat zij niet (geheel) heeft voldaan aan die regels. De kantonrechter wijst er bijvoorbeeld op dat onweersproken vaststaat dat Ferwerda het cameratoezicht niet ter instemming heeft voorgelegd aan een ondernemingsraad. Voorts staat als onweersproken vast dat Ferwerda het verborgen cameratoezicht niet heeft gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Dat het cameratoezicht binnen Ferwerda eerder in alle openheid met het personeel is besproken en dat het personeel zich daarin volledig kon vinden, zoals Ferwerda stelt, blijkt uit niets. Bepaald ongepast acht de kantonrechter vervolgens de (wijze van) ondervraging die is gevolgd op de brief. De vermeende initiatiefnemers van de brief - werknemer, X en Y - zijn één voor één opgeroepen voor een gesprek met de voltallige directie en twee leidinggevenden. Dit riekt naar een vorm van intimidatie en past niet in het verwijt dat hen wordt gemaakt, namelijk dat zij een brief hebben gestuurd. De overige verwijten die werknemer worden gemaakt (het niet meewerken aan werkplekverandering en het te lang wachten met het betalen van privéaankopen) vallen, voor zover ze al zouden komen vast te staan - want gemotiveerd betwist - volledig in het niet bij het verwijtbaar handelen van Ferwerda, die daarmee een al jaren goed functionerende werknemer nodeloos heeft beschadigd en psychisch belast. Van een voldragen 'e-grond' is dan ook geen sprake, zodat het verzoek op de primaire grond zal worden afgewezen.

Nu (ook) werknemer heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW) met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 5.134,38 bruto toegekend. Ook is er een aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De hoogte van een toe te kennen billijke vergoeding dient niet te worden bepaald aan de hand van een formule, maar dient per geval te worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband in beginsel geen rol hoeven te spelen. Werknemer heeft aan billijke vergoeding een bedrag van zo'n € 10.000 gevorderd. Onder normale omstandigheden zou dit met zich brengen dat de kantonrechter niet meer dan dat toewijst. In dit geval is echter sprake van de bijzondere omstandigheid dat in de zaak van de collega van werknemer, wiens zaak gelijktijdig met de zaak van werknemer is behandeld en waarbij zijn collega is bijgestaan door een andere gemachtigde een billijke vergoeding van € 15.000 toegekend. Omdat de zaken zeer veel overeenkomsten vertonen, wordt aan werknemer eveneens een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toegekend.

Datum uitspraak:

Zaaknummer: