

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Doordat werkgeefster ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd op grond van een van de andere ontslaggronden dan de g-grond, is een verstoring van de arbeidsverhouding ontstaan. Ontbinding (g-grond). Billijke vergoeding ad € 3000 verschuldigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2015 bij (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster in dienst als park manager. Werkgeefster exploiteert een vakantiepark. Werknemer is woonachtig in een woning die is gelegen op het vakantiepark. Daartoe zijn partijen een huurovereenkomst aangegaan. Op 4 februari 2016 ontvangt werknemer een officiële waarschuwing, omdat hij bepaalde zaken, tegen afspraken in, met het bestuur zou bespreken in plaats van met de daarvoor aangewezen persoon. In februari en augustus 2016 wordt een drietal klachten van bewoners van het vakantiepark geuit over het functioneren van werknemer. Op 12 augustus 2016 meldt werknemer zich ziek. Partijen zijn vervolgens een mediationtraject aangegaan. Het traject heeft niet tot resultaten geleid. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding aan werknemer, vanwege verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel disfunctioneren, dan wel vanwege andere omstandigheden. Werknemer voert verweer en verzoekt, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (e-grond)?

Ter zitting is gebleken dat de kern van het geschil is dat werkgeefster van mening is dat een park van deze omvang makkelijk door één park manager met drie werknemers te runnen moet zijn, terwijl werknemer stelt dat dit feitelijk onmogelijk is. Doordat werknemer genoegzaam heeft onderbouwd welke werkzaamheden hij allemaal moet verrichten had van werkgeefster mogen worden gevergd om concreet te duiden op welke punten werknemer verwijtbaar tekort is geschoten in zijn functioneren. Werkgeefster is in dit concretiseren niet geslaagd. Zij volstaat met het aanvoeren van klachten van bewoners en andere zaken die werknemer niet heeft opgepakt, maar werknemer heeft voldoende onderbouwd dat hij door tijdsdruk niet aan het (tijdig) oppakken van deze problemen is toegekomen. Dat er in de

communicatie tussen partijen dingen spaak zijn gelopen staat vast. Dat alleen werknemer daarvan een verwijt treft volgt evenwel niet uit de producties en de toelichting van werkgeefster daarop. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de e-grond niet is vervuld.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)?

Ter zitting is gebleken dat de verhouding tussen werknemer en de directeurs van werkgeefster waaraan hij dient te rapporteren ernstig en duurzaam verstoord is. Zeker in een kleine onderneming als die van werkgeefster waarin de lijnen kort zijn en de grote vrijheid waarin een park manager opereert, is dit geen basis meer voor een vruchtbare samenwerking. Illustratief voor die verstoring is dat ook een mediationtraject tussen partijen niets heeft opgeleverd. De omstandigheid dat het hier in feite ging om een exit-mediation doet daar niets aan af. Voortzetting van de arbeidsovereenkomst kan in redelijkheid niet van werkgeefster worden gevergd. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom onbonden op de g-grond, met ingang van 1 februari 2017.

Transitievergoeding

Nu de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en ook aan de overige voorwaarden voor toekenning van de transitievergoeding is voldaan, is deze vergoeding toewijsbaar.

Billijke vergoeding

Werkgeefster heeft werknemer geen reële kans geboden om zijn functioneren te verbeteren en die kans kan ook niet meer worden geboden omdat de arbeidsverhouding inmiddels ernstig en duurzaam is verstoord. Dat mediation is beproefd maakt dat niet anders, omdat de verstoring toen al een feit was. Als vanwege die verstoring tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet worden overgegaan, neemt de werkgever het risico een billijke vergoeding te moeten betalen wegens ontslag dat het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten: een risico dat de werkgever zal incalculeren. Dat risico verwezenlijkt zich door de handelwijze van werkgeefster die in het onderhavige geval als ernstig en nalatig moet worden gekwalificeerd. Doordat werkgeefster ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd op grond van een van de andere ontslaggronden dan de g-grond, is door toedoen van werkgeefster een verstoring van de arbeidsverhouding ontstaan. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat in het onderhavige geval mee dient te wegen dat werknemer vanaf augustus 2016 feitelijk geen werkzaamheden meer heeft verricht en dat hij pas sinds 1 januari 2015 bij de rechtsvoorgangster van werkgeefster in dienst is getreden. Er is dus sprake van een relatief kort dienstverband. Daarbij wordt opgeteld dat werknemer tegen een aantrekkelijke huurprijs woont in een woning op het park. Alles overziend is een billijke vergoeding van € 3000 bruto passend.

Dienstwoning

De kantonrechter is van oordeel dat de door werknemer gehuurde woning eigenlijk een dienstwoning is. Dat brengt met zich dat wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, ook de huurovereenkomst tussen partijen eindigt. Mitsdien zal voor recht worden verklaard dat de huurovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 februari 2017 eindigt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-12-2016

Zaaknummer: 5504268 AZ VERZ 16-221