

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Werkgever had fout van werknemer niet aan moeten grijpen voor afbreken van verbetertraject en schorsing, maar had die fout juist bij het verbetertraject moeten betrekken. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke vergoeding ad € 15.000 op zijn plaats.

Feiten

Werknemer is in juni 2008 bij werkgeefster in dienst getreden. Vanaf augustus 2011 is hij werkzaam in de functie van Medewerker Bedrijfsbureau. Werknemer dient onder meer te controleren of een lading is vrijgegeven door de douane. Indien dit het geval is, vult hij op een containerlijst achter 'vrij' 'ja' in, waarna een andere medewerker aan de hand van die lijst de desbetreffende container met de lading opent. Naar aanleiding van functioneringsgesprekken vanaf 2009 is op meerdere punten de score 'D' gegeven, zijnde 'gedeeltelijk gerealiseerd'. In september 2016 heeft (opnieuw) een functioneringsgesprek plaatsgevonden, waarin kritiek is geuit op het functioneren van werknemer. Op meerdere punten is de score 'E' gegeven, zijnde 'niet gerealiseerd'. Nadien is een verbetertraject ingezet. Op 9 november 2016 is werknemer op non-actief gesteld. Aanleiding hiervoor was een incident waarbij werknemer op een formulier heeft ingevuld dat een container kon worden vrijgegeven terwijl dit nog niet het geval was. Vervolgens is de container geopend voordat deze door de douane was vrijgegeven. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, de d- dan wel de g-grond.

Oordeel

Opzegverbod

Werknemer is thans ziek. Die ziekte hoeft echter in dit geval aan ontbinding niet in de weg te staan, omdat de verzochte ontbinding geen verband houdt met het opzegverbod.

Verwijtbaar handelen of nalaten en disfunctioneren

Vastgesteld moet worden dat geen sprake is geweest van opzet bij werknemer. Het gaat om een moment van onachtzaamheid met de gemaakte fout als gevolg. Bij de beoordeling daarvan mag rekening worden gehouden met het tegelijk lopende verbetertraject. Een dergelijk traject is voor de meeste werknemers belastend en veroorzaakt niet zelden de nodige stress. Daar

waar geen sprake is van opzettelijk handelen van werknemer had werkgeefster deze fout niet aan moeten grijpen voor het afbreken van het verbetertraject en schorsen van werknemer, maar juist die fout moeten betrekken bij het lopende verbetertraject. Hoewel opzet voor ontbinding op grond van verwijtbaar handelen niet vereist is, hoeft niet iedere fout tot ontbinding te leiden. Werkgeefster had hier een andere keuze moeten maken. In dit kader kan niet voorbijgegaan worden aan het feit dat werkgeefster al voor de start van het verbetertraject een beëindigingsovereenkomst aan werknemer heeft voorgelegd, terwijl op dat moment nog geen sprake was van een voldragen grond of kenbare inspanningen om tot verbetering van het functioneren van werknemer te komen. Werkgeefster is het verbetertraject dan ook met weinig vertrouwen gestart. Werkgeefster heeft het incident aangegrepen om te stoppen met een traject waar zij feitelijk al niet in geloofde en dat is niet terecht.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Deze verstoring is ontstaan door de wijze waarop werkgeefster op de door werknemer gemaakte fout heeft gereageerd. Werkgeefster heeft ter zitting herhaald geen enkel vertrouwen meer in werknemer te hebben. Intern is het vertrek van werknemer zelfs al gecommuniceerd. Deze houding in combinatie met de gezondheidsklachten die werknemer ontwikkeld heeft maakt dat de kantonrechter uitgaat van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie.

Transitie- en billijke vergoeding

De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding aan werknemer. De kantonrechter ziet voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen en begroot deze op een aantal maandsalarissen, met extra compensatie vanwege de onzekerheid over de uitkomst van het verbetertraject als dat volledig was doorlopen. Het bedrag dient ook zo substantieel te zijn dat het werkgeefster ervan weerhoudt om nogmaals jegens een van haar medewerkers zo te handelen. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 15.000 op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:1337

Zaaknummer: 5627695 UE VERZ 17-7 SW/1581

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: J. Brouwer

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