

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Het mag zo zijn dat werknemer, zoals iedereen die zich gediscrimineerd voelt, het recht heeft een officiële klacht in te dienen, maar het ligt voor de hand dat de verhouding met de werkgever daardoor op scherp komt te staan als dat rauwelijks gebeurt.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgever in de functie van junior Net Architect. Werknemer is arbeidsmigrant van Indiase afkomst. Nederlands is niet zijn moedertaal. Tijdens de sollicitatie bij werkgever is de beheersing van de Nederlandse taal reeds onderwerp van gesprek geweest. De bedoeling was dat werknemer die zou verbeteren. Begin december 2015 heeft werknemer laten weten dat hij zich gediscrimineerd voelde door een opdrachtgever, omdat hij voor een project werd gepasseerd. Ook in juli 2016 is werknemer afgewezen voor een opdracht. Werkgever heeft uit voormelde kwesties geconcludeerd dat de slechte beheersing van de Nederlandse taal werknemer parten speelde. Werknemer wenste op enig moment een technische cursus te volgen, maar werkgever heeft hem daarvoor geen toestemming gegeven, omdat werknemer zich eerst op een taalcursus diende te richten. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer op 10 oktober 2016 een officiële klacht ingediend tegen werkgever. De klacht is ongegrond verklaard. De door werkgever geïnitieerde mediation heeft geen oplossing kunnen bieden. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder meer om toekenning van een billijke vergoeding dan wel een Baijingsvergoeding van € 80.000.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden toegewezen, omdat de arbeidsverhouding onmiskenbaar zodanig verstoord is geraakt dat van werkgever in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de overeenkomst voort te zetten. Hoewel werknemer ook zelf stelt er groot belang aan te hechten om zijn beheersing van de Nederlandse taal te verbeteren, is niet gebleken dat hij daarvoor na indiensttreding de nodige inspanning heeft geleverd. Het mag zo zijn dat werknemer, zoals iedereen die zich gediscrimineerd voelt, het recht heeft om daarover een officiële klacht in te

dienen, maar het ligt voor de hand dat de verhouding met de werkgever daardoor op scherp komt te staan als dat rauwelijks gebeurt. Werknemer heeft zijn gevoelens dat hij door werkgever werd gediscrimineerd niet tevoren aan werkgever kenbaar gemaakt, laat staan dat hij om een gesprek daarover heeft gevraagd. Het valt dan ook te begrijpen dat werkgever, die werknemer bij een eerdere soortgelijke kwestie met een opdrachtgever niet had laten vallen, door die klacht onaangenaam was getroffen. Gezien de uitslag was de klacht ook niet terecht. Het is als goed werkgeverschap aan te merken dat werkgever na kennisneming van de uitslag mediation heeft ingezet om de lucht te klaren.

Billijke vergoeding

Nu werkgever ook naar het oordeel van de kantonrechter geen (ernstig) verwijt treft van de ontstane situatie is er geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding of een Baijingsvergoeding.

Concurrentiebeding

Door het concurrentiebeding wordt werknemer niet onbillijk benadeeld. Voor vernietiging of matiging daarvan ziet de kantonrechter dan ook geen aanleiding.

Conclusie

De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden met ingang van 9 april 2017, zonder toekenning van een billijke vergoeding of anderszins. Het concurrentiebeding blijft in stand.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-03-2017

Zaaknummer: 5657539 EA 17-43