

RECHTSPRAAK

Stichting Zeker Zorg/werknemer

Ontbindingsverzoek wegens g-grond toegewezen nu de directeur van Zeker Zorg zeer resoluut is in zijn stelling dat hij een terugkeer van werknemer bij Zeker Zorg pertinent niet ziet zitten. Toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer, omdat Zeker Zorg in gebreke is gebleven duidelijkheid te verschaffen omtrent de reden die aan de non-actiefstelling ten grondslag ligt.

Feiten

Werknemer is op 12 mei 2014 in dienst getreden bij Zeker Zorg. De laatste functie die werknemer vervulde is die van Persoonlijk Begeleider. Bij brief van 5 mei 2017 heeft Zeker Zorg werknemer op non-actief gesteld. Bij brief van 17 mei 2017 deelt Zeker Zorg aan werknemer mede dat zij bezig is met een aanvullend onderzoek en dat dit onderzoek nog niet is afgerond. Op 8 juni 2017 deelt de gemachtigde van werknemer aan de gemachtigde van Zeker Zorg mede dat van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij haar werknemers duidelijkheid verschaft. In onderhavige procedure verzoekt Zeker Zorg onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van primair de e-grond en subsidiair de g-grond. Werknemer verzoekt bij voorwaardelijk tegenverzoek onder meer toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Voor zover Zeker Zorg heeft gesteld dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen van werknemer, dient het verzoek te worden afgewezen. Voor zover het verzoek is gegrond op een verstoorde arbeidsrelatie, de g-grond, zal het verzoek worden toegewezen. Daartoe wordt als volgt overwogen. Zeker Zorg heeft aan de e-grond ten grondslag gelegd dat werknemer diverse cliënten heeft benaderd en onder druk heeft gezet om de overeenkomst met Zeker Zorg op te zeggen en met hem naar AZT (onderneming gestart door ex-werknemers van Zeker Zorg) te gaan. Op geen enkele wijze heeft Zeker Zorg deze stelling onderbouwd, laat staan aannemelijk gemaakt. Zeker Zorg kan zich in dat kader naar het oordeel van de kantonrechter, hoe begrijpelijk ook, niet verschuilen achter de kwetsbaarheid van haar cliënten, mede gelet op de verstekkende gevolgen die aanvaarding van de stelling van Zeker Zorg voor werknemer zou hebben. Met betrekking tot de g-grond stelt Zeker Zorg dat de verstoorde arbeidsrelatie reeds aan de orde was voordat zij het hiervoor genoemde verwijtbaar handelen van werknemer had geconstateerd. Kennelijk doelt Zeker

Zorg op een voorval met een collega in november 2015 over de wijze waarop een auto stond geparkeerd, een incident in oktober 2016 met een cliënt (B) en een verhitte discussie in mei 2017 met een collega over het verloop van een traject. Het benaderen van de cliënten was voor Zeker Zorg 'de laatste druppel' en de reden om het mediationtraject dat zij reeds had ingezet af te breken, om vervolgens werknemer op non-actief te stellen. Voorts stelt Zeker Zorg zich op het standpunt dat van voortzetting van het dienstverband absoluut geen sprake meer kan zijn, nadat bij werknemer thuis op of omstreeks 4 september 2017 een hennepplantage is aangetroffen. Wat de kantonrechter betreft is de spreekwoordelijke druppel die de emmer uiteindelijk deed overlopen, niet gevallen. Daarbij komt dat het door Zeker Zorg aangehaalde incident met B van de zijde van werknemer heel anders wordt beleefd. De door Zeker Zorg in het geding gebrachte foto's kunnen Zeker Zorg evenmin baten. Op geen enkele wijze kunnen deze foto's worden gelinkt aan het feit dat een hennepplantage is aangetroffen aan het woonadres van werknemer. De directeur van Zeker Zorg is ter mondelinge behandeling van het verzoek zeer resoluut in zijn stelling dat hij een terugkeer van werknemer bij Zeker Zorg pertinent niet ziet zitten, zodat op die grond een vruchtbare voortzetting van het dienstverband niet valt te verwachten. Gelet op de ernstige verstoring van de arbeidsrelatie ligt een herplaatsing van werknemer evenmin in de rede. De kantonrechter zal een transitievergoeding toekennen van € 3.439,13 bruto. De kantonrechter ziet eveneens aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Ondanks meerdere verzoeken van werknemer, is Zeker Zorg in gebreke gebleven duidelijkheid te verschaffen omtrent de reden die aan de non-actiefstelling ten grondslag ligt. Deze handelwijze van Zeker Zorg is in strijd met de regelen van goed werkgeverschap en levert een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op als bedoeld in voornoemd artikel. De kantonrechter houdt rekening met het feit dat Zeker Zorg maandenlang werknemer in het ongewisse heeft gelaten omtrent de reden van de non-actiefstelling, alsmede met de diffamerende werking die de op non-actiefstelling voor een werknemer heeft. De kantonrechter zal gelet op deze omstandigheden een billijke vergoeding toekennen van € 3.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:3723

Zaaknummer: 6229670 \ EJ VERZ 17-270

Rechters: U. van Houten

Advocaten: N.B.P. Arets en A.A. Lieman-Bambach

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW en 7:686a lid 6 BW