

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Verzoek van werknemer om ontbinding wordt toegewezen. Bestuurder van werkgever heeft werknemer geschoffeerd en werkgever heeft onvoldoende gedaan om het vertrouwen te herstellen. Het ernstig verwijtbare gedrag van werkgever leidt tot toekenning van billijke vergoeding van € 52.580 bruto en € 10.000 netto.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2009 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgever. Op 6 juni 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. Dit gesprek is bij werknemer aangekondigd als een disciplinair gesprek. Werknemer heeft zich op 7 juni 2017 ziek gemeld. Na een consult bij de bedrijfsarts op 12 juni 2017 heeft de bedrijfsarts medegedeeld dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek. Er is wel sprake van een arbeidsconflict en geadviseerd wordt om binnen drie weken met elkaar om de tafel te gaan zitten in het bijzijn van een onafhankelijke derde om een oplossing voor de situatie te vinden. Partijen hebben per e-mail gecorrespondeerd over de voorgeschiedenis en over werkhervatting. Halverwege augustus 2017 is een mediationtraject gestart. Dit traject heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever heeft werknemer op 30 augustus 2017 een voorstel gedaan voor beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen. Partijen hebben daarna gecorrespondeerd over werkhervatting, maar werknemer heeft geweigerd. Per 4 september 2017 heeft werkgever het loon van werknemer stopgezet. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst (met transitie- en billijke vergoeding).

Oordeel

Werkgever heeft als meest verstrekkende verweer aangevoerd dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoek, omdat hij de verkeerde procespartij in het proces heeft betrokken. Gelet op de door werknemer hieromtrent aangedragen stellingen bestaat onvoldoende aanleiding om te concluderen dat het verzoek niet jegens de juiste procespartij is ingesteld. Werknemer stelt dat de arbeidsrelatie met werkgever is verstoord. Hij voert daartoe aan – zakelijk weergegeven – dat hij niet kan functioneren in de relatief kleine organisatie van werkgever terwijl hij weet dat een van de bestuurders zo diskwalificerend over hem denkt, hem zo ernstig heeft beledigd en zo'n ontoelaatbare druk op hem heeft uitgeoefend om te vertrekken. Nu werknemer door de gestelde gang van zaken in het geheel geen vertrouwen

meer heeft in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie, zal de kantonrechter het verzoek tot ontbinding toewijzen. Dan de transitievergoeding. Werkgever erkent dat het gesprek dat op 6 juni 2017 tussen met name haar bestuurder en werkgever heeft plaatsgevonden, nooit op die manier gevoerd had mogen worden. Daarmee staat vast dat X (bestuurder bij werkgever) op indringende, bedreigende en intimiderende toon tegen werknemer heeft gesproken. Ter zitting is dat door de advocaat van werknemer – onweersproken – als volgt geconcretiseerd: X heeft (1) op suggestieve toon vragen gesteld, (2) de vergelijking gemaakt van een brandweerman die een dood kind in bed aantreft, (3) bij herhaling werknemer een klootzak genoemd met verschillende aanvullende diskwalificaties, (4) gezegd dat er een centimeters dik personeelsdossier ligt, één telefoontje en werknemer zou weg zijn, (5) gezegd dat werknemer zelf weg mocht gaan en dat hij dat zelf moest regelen en (6) gezegd dat hij hoopte dat een nieuwe werkgever niet zou bellen voor een referentie. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever een ernstig verwijt valt te maken van de wijze waarop X, nota bene een bestuurder van werkgever, zich heeft opgesteld jegens werknemer. Hoewel het gesprek op 4 juli 2017 door werknemer in beginsel positief is ervaren, blijkt uit de e-mailcorrespondentie die partijen hebben gevoerd geenszins van een begin van herstel van het vertrouwen. De kantonrechter zal derhalve een transitievergoeding toekennen en ziet eveneens aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. In dit geval doet zich de niet vernietigbare opzegging voor waarvan de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2017:1187) overwoog dat de werknemer de vrijheid heeft ervoor te kiezen de opzegging niet te vernietigen en in plaats daarvan een billijke vergoeding te verzoeken. Omgerekend lijdt werknemer gedurende 18 maanden (geschatte werkloosheid) een schade van € 45.473,84 bruto. Deze schade wordt echter deels gecompenseerd door de toe te kennen transitievergoeding van € 16.184,84. Tegelijkertijd verwacht werknemer dat hij ongeveer € 12.500 aan opleidingskosten kwijt zal zijn om binnen de geschatte periode voldoende kans te maken op de arbeidsmarkt. Uiteindelijke resteert dan een schade van € 52.580. De kantonrechter ziet onvoldoende grond om in de billijke vergoeding een component immateriële schadevergoeding te verdisconteren. Ondanks de afwijzing van de immateriële schadevergoeding blijft naar het oordeel van de kantonrechter wel ruimte over voor een immateriële vergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat het optreden van de werkgever tijdens het gesprek van 6 juni 2017 in dit verband de door werknemer verzochte vergoeding van netto € 10.000 rechtvaardigt. Concluderend: de kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 15 januari 2018 onder toekenning van een transitievergoeding van € 16.184,84 en een billijke vergoeding van € 52.580 bruto en € 10.000 netto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-12-2017

Zaaknummer: 6317170 UE VERZ 17-381