

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door op basis van één kritiekpunt te stellen dat werkneemster disfunctioneert en door direct na hersteldverklaring werkneemster aan te sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Billijke vergoeding € 45.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2012 in dienst bij Hoenderdaell B.V. Haar salaris bedraagt € 3.050 bruto per maand exclusief vakantiegeld. Werkneemster is aanvankelijk werkzaam als medewerker debiteurenadministratie. Eind 2017 heeft werkneemster de wens geuit meer verdieping in haar functie te willen. Begin 2018 heeft zij een aanvang gemaakt met werkzaamheden in de functie van medewerker boekhouding. Op 4 april 2018 heeft werkneemster een auto-ongeluk gehad en heeft ze zich ziek moeten melden. Per 1 juli 2019 is zij volledig hersteld verklaard door de bedrijfsarts en heeft ze haar werkzaamheden hervat. Bij brief van 5 augustus 2019 heeft Hoenderdaell aan werkneemster laten weten dat zij zich genooddaakt ziet de arbeidsovereenkomst per 31 oktober 2019 te beëindigen. De beëindiging zou gebaseerd zijn op de wijze van functioneren in de huidige functie. Aan werkneemster is diezelfde dag een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Een dag later heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 14 november 2019 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er vanaf 29 augustus 2019 geen sprake is van arbeidsongeschiktheid van werkneemster, maar van een arbeidsconflict. Werkneemster is per 29 augustus 2019 op non-actief gesteld. Hoenderdaell verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Hoenderdaell heeft ter onderbouwing van haar verzoek naar voren gebracht dat werkneemster zich in haar nieuwe functie niet heeft kunnen bewijzen. Volgens Hoenderdaell maakt zij te veel fouten en leert zij daar niet van, waardoor in het team grote onrust en frustratie is ontstaan.

Oordeel

Toewijzing ontbindingsverzoek

Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord en herplaatsing niet meer mogelijk is, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de g-grond met ingang van 1 juni 2020, de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever

De kantonrechter ziet aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Hoenderdaell. Hoenderdaell stelt dat sprake was van disfunctioneren van werkneemster in haar nieuwe functie als medewerker boekhouding en dat zij daarover herhaaldelijk met werkneemster heeft gesproken. De kantonrechter kan Hoenderdaell daarin niet volgen. Hoenderdaell heeft één concreet punt van kritiek genoemd, namelijk dat werkneemster een fout zou hebben gemaakt. Het maken van een enkele fout kan echter geen disfunctioneren opleveren en al helemaal niet nu is gebleken dat werkneemster eerst nog een cursus moest volgen. Verklaringen van verschillende collega's waarin naar voren komt dat werkneemster haar werk in de periode na 1 april 2018 tot juli 2019 niet naar behoren zou hebben verricht, ondanks daarop te zijn aangesproken, kunnen evenmin tot de conclusie leiden dat sprake is van disfunctioneren. Die verklaringen zien namelijk op de periode waarin werkneemster wegens ziekte ongeschikt was voor haar werk. Het had op de weg gelegen van Hoenderdaell om na de hersteldverklaring van werkneemster het functioneren opnieuw met haar te bespreken, werkneemster in kennis te stellen van eventuele verbeterpunten en met haar een adequaat verbetertraject af te spreken. Dat heeft Hoenderdaell echter niet gedaan. Hoenderdaell heeft werkneemster direct na haar hersteldverklaring geconfronteerd met kritiek op haar werk en vervolgens met haar brief van 5 augustus 2019 aan werkneemster medegedeeld dat Hoenderdaell de arbeidsovereenkomst zou gaan beëindigen. Al het voorgaande maakt dat Hoenderdaell ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De billijke vergoeding wordt, rekening houdend met de omstandigheden van het geval, vastgesteld op een bedrag van € 45.000 bruto.

Tegenverzoek

Werkneemster heeft een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedaan, voor het geval Hoenderdaell overgaat tot intrekking van het door haar ingediende verzoekschrift tot ontbinding. De kantonrechter ziet aanleiding de arbeidsovereenkomst in dat geval te ontbinden met ingang van 1 juni 2020, onder toekenning van eenzelfde billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2419

Zaaknummer: 8201661 \ AO VERZ 19-100

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.H. Prins en P.P.J.L. Appelman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:671c BW