

RECHTSPRAAK

Vernietiging van de opzegging afgewezen omdat de arbeidsovereenkomst niet was opgezegd. Arbeidsovereenkomst wel op tegenverzoek van werkgever ontbonden op de g-grond. Toewijzing billijke vergoeding van € 40.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2017 in dienst bij VB Facility Services B.V. (hierna: VB). Eind 2018 heeft VB twee deskundigen ingehuurd met het doel te onderzoeken welke problemen binnen VB spelen en ter verbetering van de samenwerking met werknemer. Op 2 april 2019 is hieromtrent met werknemer een gesprek gevoerd, waarin is uitgesproken dat beide partijen niet met elkaar wensen verder te gaan binnen VB. Op 17 april 2019 hebben partijen elkaar opnieuw gesproken. In dit gesprek hebben partijen de wederzijdse beëindigingsvoorstellen besproken, maar zijn zij niet tot een compromis gekomen. Na afloop van dit gesprek heeft werknemer zich ziek gemeld. VB heeft in een e-mail bevestigd dat het dienstverband per 31 mei 2019 zal eindigen. Werknemer stelt daartegenover dat hij niet heeft ingestemd met de mondelinge opzegging door VB. Werknemer betwist dat partijen hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2019 eindigt. De bedrijfsarts geeft aan dat sprake is van een arbeidsconflict. Na enige correspondentie omtrent een vaststellingsovereenkomst heeft VB uiteindelijk mediation voorgesteld en op 8 juli 2019 heeft de eerste sessie plaatsgevonden. Bij e-mail van 16 oktober 2019 schrijft VB dat zij van de Arbodienst heeft vernomen dat werknemer zich op 9 juli 2019 beter heeft gemeld. VB stelt daarom dat werknemer zonder geldige reden niet op het werk is verschenen en kondigt aan dat, indien werknemer zijn werk blijft weigeren, zij genoodzaakt is een het loon stop te zetten. In reactie hierop schreef werknemer dat hij zich door de uitingen van VB onder druk gezet voelde en heeft hij zich opnieuw ziek gemeld. Verdere correspondentie heeft niet tot werkhervatting of een oplossing geleid. Werknemer verzoekt derhalve in deze procedure vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2019, alsmede wedertewerkstelling. VB betwist de opzegging en stelt nog in onderhandeling over beëindiging te zijn. Daarbij verzoekt VB, bij wijze van tegenverzoek, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-, g- en/of h-grond.

*Oordeel**Vernietiging opzegging*

De kantonrechter is van oordeel dat, hoewel VB in de voorafgaande gesprekken heeft aangegeven dat zij een beëindiging per 31 mei 2019 voorstond, uit niets blijkt dat VB na 31 mei 2019 het standpunt heeft ingenomen dat de arbeidsrelatie was beëindigd. Vast staat dat

werknemer ook na 31 mei 2019 zijn salaris heeft ontvangen en voorts meermalen is opgeroepen door de bedrijfsarts. Partijen zijn ook na 31 mei 2019 voortdurend met elkaar in contact gebleven en hebben zonder resultaat gesproken over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst zou moeten eindigen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat geen sprake is geweest van een opzegging van de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2019, zodat het verzoek tot vernietiging moet worden afgewezen.

Ontbinding

Allereerst is de kantonrechter van oordeel dat het verzoek van VB geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer, nu het is gebaseerd op disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover VB heeft gesteld dat werknemer niet naar behoren functioneerde, omdat hij er een geheel eigen werkwijze op nahoudt en mogelijk concurrerende activiteiten verricht, oordeelt de kantonrechter dat VB onvoldoende heeft gesteld om te kunnen oordelen dat werknemer heeft gedisfunctioneerd. Daarnaast is niet gebleken dat sprake is geweest van een deugdelijk verbetertraject. Op deze d-grond kan het verzoek dan ook niet worden toegewezen. De kantonrechter is wel van oordeel dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat sprake is van een g-grond voor ontbinding. Doordat al het contact en de mediation niet tot een oplossing hebben geleid is de kantonrechter van oordeel dat een onwerkbare situatie is ontstaan. De conclusie is derhalve dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal toewijzen. De kantonrechter kent een transitievergoeding toe, nu niet is gebleken dat werknemer een ernstig verwijt valt te maken. Ook ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding ter hoogte van € 40.000 toe te kennen. Tevens worden het concurrentie- en relatiebeding in duur beperkt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2214

Zaaknummer: 7958502 \ AO VERZ 19-105

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: R. de Rijk en R.J. van der Ham

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:681 BW