

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van Poolse uitzendkracht wordt ontbonden op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding. Er is geen voldragen d-grond of e-grond. Het uitzendbureau handelt ernstig verwijtbaar door aan te sturen op een verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Flexworld B.V. (hierna: Flexworld) is een uitzendbureau met opdrachtgevers in de glastuinbouw, agf-sector, bollensector en industriële sector. Werkneemster is een Poolse arbeidsmigrante en zij is op 19 mei 2014 bij (een rechtsvoorganger van) Flexworld in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf oktober 2015 tot en met augustus 2019 mailt werkneemster regelmatig over een reiskostenvergoeding. Op 10 november 2015 heeft een gesprek tussen werkneemster en haar leidinggevende plaatsgevonden, waarvan een formulier ‘voortgangsgesprek uitzendkrachten’ is opgemaakt en ondertekend. Bij verschillende onderdelen is score 1 (niet tevreden) ingevuld. Bij brief van 8 augustus 2018 bericht Flexworld werkneemster dat zij passend vervangend werk krijgt aangeboden na een negatieve beoordeling van een cliënt. Flexworld waarschuwt werkneemster eveneens over de werkhouding. Per e-mail van 23 oktober 2019 schrijft Flexworld aan werkneemster – kort samengevat – dat zij na diverse meldingen van ontevredenheid van klanten geen andere mogelijkheden ziet om werkneemster in te zetten. Werkneemster wordt de allerlaatste optie geboden voor chauffeurswerk ten behoeve van Van Bergen Personeelsdiensten alsmede een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werkneemster heeft geen van beide opties aanvaard en te kennen gegeven dat zij om medische redenen niet geschikt is voor de functie van chauffeur. Op 16 december 2019 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat er bij werkneemster geen beperking is voor chauffeurswerk. Op 18 en 20 december 2019 heeft Flexworld aan werkneemster bericht dat als werkneemster met ingang van 23 december 2019 de aangeboden chauffeurswerkzaamheden niet verricht, zij als ongeoorloofd afwezig zal worden beschouwd en geen aanspraak zal kunnen maken op betaling van het salaris. Op 31 december 2019 is werkneemster door haar huisarts verwezen naar BGGZ. Bij e-mails van 3 januari en 10 januari 2020 heeft het UWV, naar aanleiding van een door werkneemster aangevraagd deskundigenoordeel, de bedrijfsarts verzocht aanvullende medische informatie te verstrekken. Op 10 maart 2020 geeft de bedrijfsarts in een terugkoppeling onder meer aan dat werkneemster klachten heeft door een arbeidsconflict. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst onder meer te ontbinden op de d-grond, dan wel de e-grond, dan wel de g-grond, dan wel de i-grond.

Oordeel

Disfunctioneren

De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat werkneemster door Flexworld op haar functioneren is aangesproken en hiervan tijdig in kennis is gesteld. Niet gebleken is dat de klachten van de inleners door Flexworld naar werkneemster zijn doorgestuurd. Een op 10 november 2015 ingevuld formulier van een voortgangsgesprek met op een aantal onderdelen score 1 (niet tevreden) en een brief van 8 augustus 2018 waarin werkneemster een officiële waarschuwing krijgt voor haar werkhouding, zijn onvoldoende om te kunnen concluderen dat werkneemster tijdig op haar functioneren is aangesproken en dat het voor werkneemster voldoende duidelijk was dat zij volgens Flexworld tekortschoot in haar functioneren. Zelfs indien van de echtheid van de verklaringen van de inleners wordt uitgegaan, en indien ervan wordt uitgegaan dat sprake is van disfunctioneren en dat Flexworld werkneemster daarop tijdig heeft aangesproken, dan nog dient Flexworld werkneemster een serieuze en reële gelegenheid tot verbetering van haar functioneren te hebben geboden.

Verwijtbaar handelen

De kantonrechter is van oordeel dat van een voldragen e-grond geen sprake is. Dat werkneemster volgens Flexworld niet goed functioneerde en als gevolg daarvan bij verschillende inleners is weggestuurd, levert geen verwijtbaar handelen op. Op basis van één incident met nepnagels kan niet worden geoordeeld dat werkneemster de veiligheids- en hygiënevoorschriften die bij de inleners van toepassing zijn heeft geschonden en daarmee verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat dat thans moet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter had het eveneens op de weg van Flexworld gelegen het gesprek met werkneemster aan te gaan over het georganiseerd vervoer, indien Flexworld van mening was dat hiervan door werkneemster te vaak gebruik werd gemaakt en het gebruik van andere vervoersmiddelen de voorkeur had. Gesteld noch gebleken is dat een gesprek hierover heeft plaatsgevonden of dat Flexworld haar bezwaren hieromtrent aan werkneemster kenbaar heeft gemaakt. De stelling van werkneemster dat zij al sinds 2015 om reiskostenvergoeding heeft gevraagd en dat Flexworld daar niet op heeft gereageerd, is door Flexworld niet weersproken. In ieder geval kan het gebruikmaken van door Flexworld georganiseerd vervoer niet gekwalificeerd worden als verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Anders dan Flexworld heeft aangevoerd, kan het aan werkneemster aangeboden chauffeurswerk, waarbij zij uitzendkrachten naar inleners moet rijden en de uitzendkrachten moet ophalen, niet als passend worden aangemerkt. Uit de terugkoppeling van de bedrijfsarts van 6 januari 2020 blijkt immers dat het chauffeurswerk op dat moment voor de komende drie maanden niet als passend kon worden aangemerkt.

Verstoorde arbeidsrelatie

De kantonrechter is van oordeel dat wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Flexworld in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Flexworld heeft aangevoerd dat zij werkneemster zo vaak op het

aanhoudend disfunctioneren heeft moeten aanspreken en werkneemster zo vaak heeft moeten overplaatsen naar een andere inlener, dat de arbeidsrelatie als gevolg hiervan structureel verstoord is geraakt. Ook wil Flexworld werkneemster vanwege haar disfunctioneren niet meer bij haar klanten inzetten, omdat Flexworld hiermee het risico loopt dat haar klanten naar een ander uitzendbureau overstappen. Duidelijk is dat aan de zijde van Flexworld geen vertrouwen meer bestaat in een vruchtbare voortzetting van het dienstverband. Flexworld heeft zonder gegronde reden aangestuurd op het einde van de arbeidsovereenkomst, als gevolg waarvan een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Verder is van belang dat hoewel werkneemster zich op het standpunt heeft gesteld dat zij er vertrouwen in heeft dat de arbeidsrelatie – eventueel met behulp van mediation – weer goed kan worden, werkneemster tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij als gevolg van de moeizame verstandhouding met Flexworld ziek is geworden en dat in feite de verstoorde arbeidsrelatie de ziekmakende factor is. Flexworld heeft verklaard mediation niet zinvol te achten, aangezien dit niets verandert aan haar overtuiging dat zij, gelet op het afbreukrisico, werkneemster niet kan inzetten bij inleners. Hiermee is duidelijk geworden dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet aanleiding werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Flexworld heeft ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren en verwijtbaar handelen nagestreefd, als gevolg waarvan een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Naar het oordeel van de kantonrechter dient ervan te worden uitgegaan dat werkneemster redelijkerwijs, mede rekening houdend met de gevolgen van de coronacrisis, binnen een periode van een jaar ander werk zou moeten kunnen vinden. In dat geval komt de inkomensschade van werkneemster globaal overeen met 30% van een jaarinkomen, ervan uitgaande dat zij na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken op een WW-uitkering. Alles afwegend acht de kantonrechter het in de gegeven omstandigheden redelijk om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen ten bedrage van € 8.200 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:319

Zaaknummer: 8316441 / VZ VERZ 20-1862

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E. Spijer en S. Ramautar

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