

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer binnen klein familiebedrijf op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding. Werkgever heeft aangestuurd op een snelle beëindiging en daarbij geen oog gehad voor de belangen van werknemer, hetgeen de arbeidsverhouding onherstelbaar heeft verstoord.*Feiten*

Werknemer is sinds 26 april 2018 in dienst bij Pixelhobby B.V. (hierna: Pixelhobby). Op 19 november 2018 zijn partijen in aanvulling op de arbeidsovereenkomst een overeenkomst terbeschikkingstelling leaseauto aangegaan (verder: de overeenkomst leaseauto). Artikel 2.2 van de overeenkomst leaseauto luidt als volgt: 'Indien werknemer langer dan 1 maand door ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, op non-actief is gezet of in strijd handelt met het bepaalde in artikel 4, dan kan de werkgever de terbeschikkingstelling al dan niet tijdelijk beëindigen.' Op 24 juni 2020 is werknemer door Pixelhobby, bij monde van A, per direct op non-actief gesteld en gesommeerd om de sleutel van het bedrijfspand en de leaseauto in te leveren. Werknemer heeft daarop de leaseauto niet ingeleverd. Pixelhobby heeft bij de salarisbetaling voor de maand juli 2020 een bedrag van € 1.684,50 netto ingehouden wegens 'Onrechtmatig auto gebruik tijdens op non-actiefstelling'. Pixelhobby verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang te ontbinden op primair de d-grond en subsidiair de g-grond.

*Oordeel**D-grond*

Pixelhobby heeft geen enkel stuk overgelegd waaruit blijkt dat zij het functioneren duidelijk met werknemer heeft gecommuniceerd. Daarmee heeft Pixelhobby onvoldoende onderbouwd dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie en daarvan tijdig in kennis is gesteld. Pixelhobby stelt enerzijds werknemer een verbetertraject te hebben gegund waarin het half februari 2020 gestarte zwaluwstaartjesproject hoogste prioriteit had, maar anderzijds meent Pixelhobby op 24 juni 2020 werknemer op non-actief te hebben mogen stellen vanwege aanhoudend disfunctioneren op dit project, terwijl de gestelde begeleiding door C al begin maart 2020 voortijdig is geëindigd, en niet is gesteld of gebleken dat de begeleiding anderszins is gecontinueerd. Deze standpunten van Pixelhobby zijn innerlijk tegenstrijdig, en de stelling van Pixelhobby dat zij de intentie had het verbetertraject te hervatten zodra de coronamaatregelen dat mogelijk zouden maken, hetgeen in retrospectief volgens Pixelhobby zou zijn geweest per 1 juli 2020, is daarmee niet aannemelijk. Van een adequaat en afgerond

verbetertraject is gelet op het voorgaande geen sprake geweest. De conclusie is dat geen sprake is van een voldragen d-grond die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

G-grond

De kantonrechter kan gelet op de stukken en de zitting niet anders dan concluderen dat de arbeidsverhouding tussen Pixelhobby en werknemer inmiddels duurzaam en onherstelbaar is verstoord. De directie van Pixelhobby bestaat uit vader A, moeder B en zoon D. Werknemer is als technisch projectmanager de enige fulltime medewerker in vaste dienst. Het overige personeel bestaat hoofdzakelijk uit flexibel inzetbare (productie)medewerkers. Werknemer werkt in zijn functie nauw samen met A en D, en in mindere mate met B. De communicatie tussen A en werknemer verliep vanaf het begin moeizaam. Inmiddels hebben ook de andere directieleden geen vertrouwen meer in werknemer als technisch projectmanager. De voltallige directie wil niet meer met werknemer samenwerken, zo is op de zitting benadrukt.

Werknemer heeft zich aanvankelijk steeds op het standpunt gesteld reële mogelijkheden te zien tot terugkeer op de werkvloer, maar heeft ter zitting verklaard tot zijn spijt te moeten accepteren dat dit niet gaat lukken omdat er inmiddels te veel verstoord is geraakt.

Billijke vergoeding

De verstoring van de arbeidsverhouding is in belangrijke mate toe te rekenen aan het optreden van Pixelhobby. De kantonrechter volgt werknemer in zijn stelling dat deze op non-actiefstelling voor hem min of meer uit de lucht is komen vallen. Pixelhobby voert immers zelf ook aan dat zij werknemer direct op non-actief heeft gesteld omdat missende competenties bij haar in één keer duidelijk naar boven kwamen, terwijl – zoals hiervoor is geoordeeld – niet aannemelijk is geworden dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie, hij daarvan tijdig in kennis is gesteld en in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. In vervolg op de op non-actiefstelling heeft Pixelhobby alleen nog aangestuurd op een zo spoedig mogelijke beëindiging van het dienstverband, en zij is daarbij bijzonder voortvarend te werk gegaan. Zonder toestemming van of overleg met werknemer heeft Pixelhobby op 9 juli 2020 de voormalig werkgever van werknemer benaderd met de vraag of deze werk voor hem had. Uit de gang van zaken rijst het beeld op dat Pixelhobby vastbesloten was hoe dan ook de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen, waarbij zij nauwelijks oog heeft gehad voor de belangen van haar werknemer, hetgeen de arbeidsverhouding onherstelbaar heeft verstoord en ernstig verwijtbaar handelen van Pixelhobby oplevert. De billijke vergoeding zal worden vastgesteld op een bedrag van € 19.000 bruto, een bedrag gelijk aan ongeveer vier maanden inkomensverlies van werknemer. De kantonrechter ziet in dit geval geen aanleiding om bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening te houden met de transitievergoeding, gelet op de aard en ernst van het verwijtbare gedrag van Pixelhobby.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:8568

Zaaknummer: 8650468 \ AO VERZ 20-67

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: V. Stavleu

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