

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door RIVM-richtlijnen in verband met COVID-19 niet na te leven. Billijke vergoeding. Gevorderde bonus € 2.000 toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2007 in dienst van werkgever, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als Total Quality Manager tegen een salaris van € 6.051 bruto per maand. Op 13 juli 2020 meldt werknemer zich ziek. Na verwijzing van de huisarts heeft werknemer op 11 augustus 2020 een eerste afspraak bij POH-GGZ. Uit de rapporten van de behandelaar blijkt dat sprake is van stressklachten/burn-outklachten als gevolg van een arbeidsconflict. Op 9 november 2020 laat werkgever weten dat hij bereid is een mediationtraject met werknemer aan te gaan. Op 3 december 2020 vindt een mediationgesprek plaats. Dit mediationgesprek heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen.

*Oordeel**Ontbinding*

Het eerste verwijt dat werkgever aan werknemer maakt, is dat hij heeft aangestuurd op een conflict en dat dit zou blijken uit de uitspraken die hij richting E heeft gedaan. Wat er verder ook zij van deze vermeende uitspraken van werknemer, daar blijkt niet uit dat werknemer bewust heeft aangestuurd op een conflict. Dat werknemer zijn rechtspositie heeft voorgelegd aan een advocaat staat hem als vanzelfsprekend vrij en dat hij mogelijk vreesde dat een procedure bij de rechter zou volgen is ook niet aan te merken als het aansturen op een conflict. Dat werknemer het gesprek met werkgever niet is aangegaan, ondanks de herhaalde verzoeken van werkgever daartoe, is niet aan te merken als verwijtbaar handelen van werknemer. Uit het oordeel van de bedrijfsarts van 25 augustus 2020 volgt namelijk het advies om werknemer tegemoet te komen in de benodigde tijd om de bij het arbeidsconflict passende emoties afdoende te kunnen verwerken. Ook komt in de oordelen van de bedrijfsarts steeds terug dat mediation mogelijk gewenst is in deze situatie. Door zo dringend vast te houden aan een gesprek tussen werkgever en werknemer in weerwil van het advies van de bedrijfsarts heeft werkgever het arbeidsconflict onnodig doen escaleren. Werkgever verwijt werknemer dat hij op 14 december 2020 niet op het werk is verschenen en dat dit is aan te merken als werkweigering. Werkgever mocht echter gelet op het voornoemde oordeel van de bedrijfsarts er niet zonder meer van uitgaan dat werknemer op de werkvloer zou kunnen verschijnen om zijn werkzaamheden aldaar voort te zetten en dus ook niet op 14 december 2020. Nu

werkgever werknemer daarnaast duidelijk heeft gemaakt dat hij niet vanuit huis zijn werkzaamheden naar eigen inzicht kan oppakken, gaat het evenmin aan om werknemer achteraf het verwijt te maken dat hij op 14 december 2020 zelfs geen werkzaamheden vanuit huis heeft opgepakt. Van werkweigering is dan ook geen sprake geweest, evenmin heeft werknemer hiermee verwijtbaar gehandeld. Gelet op voorgaande is de kantonrechter dan ook van oordeel dat er geen sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 onder e BW. Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en verdere samenwerking daardoor niet meer mogelijk is, is daarmee sprake van een voldragen g-grond. De ontbinding op die grond wordt dan ook toegewezen.

Billijke vergoeding

De manier waarop werkgever heeft gehandeld ten aanzien van de RIVM-richtlijnen en hoe hij heeft gereageerd op de opmerkingen van werknemer om bepaalde regels in acht te nemen in verband met COVID-19 is onzorgvuldig en nalatig. Werkgever heeft een vergaande verantwoordelijkheid voor de veiligheid en gezondheid van zijn medewerkers (op de werkvloer) en hij dient als goed werkgever daarbij de vanuit de overheid gestelde richtlijnen toe te passen. Door dat niet althans onvoldoende te hebben gedaan, is aan werkgever een ernstig verwijt te maken. Zoals hiervoor is overwogen is de manier waarop werkgever in de periode van maart tot en met juli 2020 heeft gehandeld ernstig verwijtbaar en dat dit de (overwegende) aanleiding is geweest voor de uitval van werknemer en daarmee het arbeidsconflict staat daarmee in voldoende mate vast. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever dan ook onzorgvuldig en daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld door vrijwel direct na de ziekmelding aan te sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, het openstellen van de functie van werknemer, het advies van de bedrijfsarts te negeren, het loon stop te zetten, te blijven aandringen op een gesprek en herhaaldelijk mediation van de hand te wijzen. Werkgever heeft de stopzetting van het loon pas opgeheven toen de gemachtigde van werknemer half december 2020 een kort geding aankondigde. Uit hetgeen hiervoor is overwogen is eveneens duidelijk dat werkgever onvoldoende gepoogd heeft de verstoorde arbeidsrelatie op te lossen, althans in een veel te laat stadium. De verstoorde arbeidsrelatie is dan ook met name veroorzaakt door het handelen van werkgever. Werkgever heeft gelet op voorgaande dan ook ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat hij bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd is. De kantonrechter acht het redelijk om waar het gaat om de inkomensschade de billijke vergoeding te baseren op een aanvulling van de WW-uitkering tot 100% van zijn laatstverdiende salaris gedurende twaalf maanden. De kantonrechter zal de berekening van de pensioenschade van werknemer ook baseren op een periode van een jaar vanaf de ontbindingsdatum. Voorgaande betekent dat werkgever zal worden veroordeeld tot betaling aan werknemer van een billijke vergoeding van € 37.229,76 bruto aan inkomensschade en een nettobedrag van € 20.821,28 aan pensioenschade.

Bonus

Werknemer verzoekt onder meer veroordeling van werkgever tot betaling van een bonus van

€ 20.000 bruto over 2020. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de bestendige gedragslijn gedurende de afgelopen vijf jaar werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij in 2020 weer dezelfde bonus zou ontvangen. Daarnaast mocht werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij in 2020 dezelfde bonus zou ontvangen, omdat werkgever over het functioneren van werknemer geen waarschuwingen heeft gegeven of anderszins factoren gemeld heeft die aanleiding zouden kunnen geven te veronderstellen dat de uitkering van een bonus als gebruikelijk niet of voor een lager bedrag zou plaatsvinden. De door werkgever opgegeven reden, gebrek aan communicatie en solistisch optreden, om de zomerbonus in juli 2020 te beperken tot € 2.000, overtuigt geenszins en wordt door werkgever ook niet verder onderbouwd. Eerder is (meer) aannemelijk dat de beperking van de bonus nu juist het gevolg is geweest van de tussen werknemer en A ontstane strubbelingen. Een verklaring voor recht dat de bonus van € 20.000 een vaste arbeidvoorwaarde is geworden wordt echter afgewezen. In het verleden zijn wisselende bonusbedragen uitgekeerd. Werknemer wist ook dat het niet ging om een vaste arbeidsvoorwaarde, hetgeen zijn bevestiging vindt in zijn verzoeken uit 2017 en 2020 de bonus een vast onderdeel van de arbeidsvoorwaarden uit te laten maken. De gevorderde bonus over 2020 zal dan ook worden toegewezen, de verklaring voor recht dat het hier gaat om een vaste arbeidsvoorwaarde wordt echter afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:1170

Zaaknummer: 8978693 / ME VERZ 21-16

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: W.M. de Bruijn en L. Zalait

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