

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Geen billijke vergoeding toegekend, omdat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, door tegen de wil van werknemer in ploegendiensten in te stellen.

Feiten

Werknemer is sinds 5 juli 2011 in dienst van Textiel Services Rijnmond B.V. (hierna: TSR), laatstelijk in de functie van chauffeuse/algemeen medewerker in de hal. Op 13 juli 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. In september 2019 hebben partijen een mediationtraject doorlopen. Werknemer was na dit mediationtraject nog niet volledig in staat om haar werkzaamheden te hervatten. De bedrijfsarts heeft op 1 april 2020 geoordeeld dat werknemer weer fysiek in staat was om haar werkzaamheden bij TSR volledig te hervatten. Volgens de bedrijfsarts was er nog wel een onopgeloste conflictsituatie waardoor hij begeleiding door een mediator had geadviseerd. TSR heeft werknemer op 1 april 2020 opgeroepen om op 2 april 2020 te komen werken. Volgens TSR was het niet nodig om een nieuw mediationtraject te doorlopen. Werknemer is vervolgens per 3 april 2020 weer volledig aan het werk gegaan. Op 4 december 2020 heeft TSR werknemer op non-actief gesteld en bericht dat zij voornemens was om de kantonrechter te verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer heeft hier bezwaar tegen gemaakt en TSR gemeld dat zij beschikbaar was om haar werkzaamheden te verrichten. Op 15 december 2020 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. TSR verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding (de 'g-grond'). TSR heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat door de jaren heen veelvuldig sprake is geweest van conflicten tussen TSR en werknemer en tussen werknemer en haar collega's. Na het incident op 4 december 2020 is de arbeidsverhouding ernstig verstoord.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding is verstoord en die verstoring zodanig is dat van TSR in redelijkheid niet gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren, zodat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Nu er evenmin een opzegverbod aan het ontslag in de weg staat – het verzoek houdt immers geen verband met de ziekte van werknemer – zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zoals verzocht ontbinden. Werknemer maakt aanspraak op een transitievergoeding, maar heeft volgens de kantonrechter geen recht op een billijke vergoeding, zoals zij had verzocht. Volgens werknemer is de ernstig verstoorde arbeidsverhouding uitsluitend aan TSR te

wijten, zodat TSR ernstig verwijtbaar richting haar heeft gehandeld. De kantonrechter kan werkneemster daarin niet volgen. In de periode voorafgaand aan de ziekmelding van 13 juli 2018 was de verhouding tussen de leiding van TSR en werkneemster immers al niet goed. Onvoldoende is gebleken dat dit alleen door TSR is veroorzaakt. Voor werkneemster was het niet opnieuw aangaan van een mediationtraject na haar periode van ziekte kennelijk geen belemmering om weer aan het werk te gaan bij TSR. Gelet hierop kan niet geoordeeld worden dat TSR ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen tweede mediationtraject te starten in april 2020. Hoewel de toon in het bericht van TSR op 1 april 2020 allesbehalve netjes was, hebben partijen later met elkaar gesproken en daarna is het tussen partijen beter gegaan. De verhoudingen tussen partijen zijn ernstig verstoord geraakt nadat TSR in oktober 2020 besloot om in verband met het coronavirus in ploegendiensten te gaan werken. Werkneemster heeft hier bezwaar tegen gemaakt, onder meer omdat zij het te zwaar vond om avonddiensten te werken. TSR heeft werkneemster erop gewezen dat ze geen andere keuze had en heeft haar toen drie voorstellen gedaan om de ploegendiensten iets te verzachten, waaronder het opnemen van vakantie-uren, maar hieraan wilde werkneemster niet meewerken. Hierop heeft TSR aanleiding gezien werkneemster op non-actief te stellen. De kantonrechter is van oordeel dat uit wat zich rondom de ploegendiensten heeft afgespeeld niet de conclusie kan worden getrokken dat TSR ernstig verwijtbaar richting werkneemster heeft gehandeld of nagelaten. Hoewel TSR met de invoering van de ploegendiensten de cao misschien niet volledig is nagekomen, heeft zij wel voldoende toegelicht dat zij geen andere keuze had. De coronaproblematiek dwong TSR er immers toe maatregelen te nemen om de verspreiding van het coronavirus zo veel mogelijk te beperken en werknemers voldoende afstand te laten houden. Volgens TSR was dit alleen mogelijk door in ploegendiensten te gaan werken. Dit heeft werkneemster onvoldoende bestreden. De kantonrechter is wel van oordeel dat TSR enig verwijt kan worden gemaakt, want zij had meer aandacht kunnen besteden aan de situatie van werkneemster en zij had beter moeten uitleggen waarom een aantal werknemers wel vrijgesteld werd van het werken in de avonddiensten en werkneemster niet. De kantonrechter is echter van oordeel dat, alles in onderling verband en in samenhang bezien, geen sprake is van ernstige verwijtbaar handelen of nalaten. Dit betekent dat werkneemster geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3535

Zaaknummer: 9003309 \ VZ VERZ 21-1075

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: S.A. Jansen en H.S. Snijders

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:66g lid 3 sub g BW