

RECHTSPRAAK

Ontbinding op g-grond wordt afgewezen. Werkgever heeft geen pogingen ondernomen om de door hem ondervonden verstoring te verbeteren of te herstellen. COVID-19 geen grondslag om werknemer te verplichten vakantiedagen in te leveren.

Feiten

Werknemer is op 6 februari 2012 bij Mackay-Rotterdam B.V. (hierna: Mackay) in dienst getreden in de functie van World Service Coordinator. Op 26 november 2018 is werknemer ziek uitgevallen wegens een hartinfarct. Hij is vervolgens gedurende de revalidatie volledig arbeidsongeschikt geweest. Bij e-mailbericht van 3 april 2020 heeft de directeur van Mackay aan alle medewerkers gelet op de situatie als gevolg van COVID-19 onder meer verzocht ten minste de helft van de vakantiedagen op te nemen voor 30 juni 2020. Per e-mailbericht van 7 april 2020 is nogmaals vanuit de Mackaygroep het verzoek gekomen om de helft van de vakantiedagen voor 30 juni 2020 op te nemen. Werknemer is op 1 juni 2020 gestart met zijn re-integratie bij Mackay in passend werk. Mackay heeft werknemer op 30 oktober 2020 bij het UWV met ingang van 20 oktober 2020 volledig hersteld gemeld. Op 3 februari 2021 heeft werknemer in een gesprek met zijn leidinggevende kenbaar gemaakt dat hij het toch niet eens is met de opgenomen vakantiedagen en uren die in rekening zijn gebracht wegens diverse afspraken. Per e-mailbericht van 9 februari 2021 heeft Mackay aan werknemer te kennen gegeven dat hij inmiddels het maximumaantal uren voor doktersafspraken gedurende werktijd zoals opgenomen in de cao heeft bereikt en voorts dat wegens de situatie als gevolg van COVID-19 aan alle medewerkers is gevraagd hun vakantiedagen op te nemen en werknemer op 27 november 2020 heeft ingestemd met de toen gemaakte afspraken en ook alle andere collega's dit hebben gedaan. Op 12 februari 2021 heeft Mackay aan werknemer medegedeeld dat zij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter heeft ingediend. Werknemer heeft zich vervolgens op 15 februari 2021 ziek gemeld. Op 2 maart 2021 heeft werknemer de bedrijfsarts gesproken. De bedrijfsarts acht werknemer niet arbeidsongeschikt om medische redenen, maar raadt terugkeer in het eigen werk af totdat er duidelijkheid is over de arbeidsovereenkomst. Mackay heeft werknemer wegens het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vrijgesteld van werkzaamheden.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding*

De kantonrechter constateert dat gesteld noch gebleken is dat Mackay heeft geprobeerd de

door haar ondervonden verstoring van het vertrouwen in werknemer en daarmee van de arbeidsrelatie te verbeteren of te herstellen. Er heeft geen enkel gesprek tussen partijen plaatsgevonden dat op herstel van de verhouding gericht is geweest. Het enige gesprek dat tussen Mackay en werknemer heeft plaatsgevonden over de arbeidsverhouding, is het gesprek op 17 november 2020. Hoewel hiervan geen verslag of iets dergelijks is opgesteld, blijkt uit de aantekeningen van X dat dit gesprek in ieder geval niet als doel had de verhoudingen te verbeteren. Ook “het wijzen op de regels” zoals ter zitting nog is aangevoerd, kan niet worden aangemerkt als een poging om tot het herstel van een verstoorde arbeidsrelatie te komen. Evenmin is (nadien) een coach of mediator ingeschakeld, sterker nog, Mackay heeft direct een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechtbank ingediend. Reeds om deze reden dient het ontbindingsverzoek van Mackay afgewezen te worden. In het midden kan dan blijven in hoeverre het gedrag van werknemer heeft geleid tot een verstoorde arbeidsrelatie en in het verlengde daarvan of de door Mackay aan het adres van werknemer gemaakte verwijten terecht zijn en in hoeverre het gedrag van Mackay daar weer een bijdrage aan heeft geleverd.

Verlofuren

Voor het geval het ontbindingsverzoek wordt afgewezen, heeft werknemer verzocht voor recht te verklaren dat hij op 1 januari 2021 330,86 verlofuren had opgebouwd. Dat Mackay aan haar werknemers heeft verzocht om in verband met COVID-19 vakantie op te nemen en/of dagen te doneren, doet er niet aan af dat COVID-19 niet als grondslag kan dienen om een werknemer te verplichten verlofuren in te leveren. Evenmin kan ervan worden uitgegaan dat werknemer definitief, ondubbelzinnig en in alle vrijheid afstand heeft gedaan van zijn verlofuren waardoor deze zijn komen te vervallen, nu een dergelijke verklaring van werknemer ontbreekt en werknemer juist te kennen heeft gegeven niet te willen instemmen met het verlies van zijn verlofuren. Nu gesteld noch gebleken is dat werknemer bij zijn berekening van het aantal opgebouwde verlofuren van onjuiste gegevens is uitgegaan komt dit deel van de vordering voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3869

Zaaknummer: 9021905 v/z verz 21-1574

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: B.K. van de Ven-Meier en C.M.H.C. Vinken-Geijselaers

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