

RECHTSPRAAK

Zieke werknemer. Door het (ernstig verwijtbaar) handelen van werkgever is een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen ontstaan. Toekenning billijke vergoeding van € 157.785,87|.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2018 in dienst bij Koole Tankstorage Vondelingenplaat B.V. (hierna: Koole) als terminal manager KTP/KTV met een jaarsalaris van (laatstelijk) € 142.000 bruto inclusief vakantiegeld. Op 11 maart 2021 hebben X (CEO) en werknemer tijdens een wandeling met elkaar gesproken over een mogelijke functie voor werknemer als business development manager. Werknemer heeft na dit gesprek afgezien van deze functie. Op 24 maart 2021 heeft opnieuw een telefonisch gesprek plaatsgevonden tussen X en werknemer over het aanbieden van deze functie. Op verzoek van werknemer heeft op zaterdag 27 en zondagavond 28 maart 2021 een telefonisch gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Y in haar rol als vertrouwenspersoon. Y heeft binnen Koole tevens de rol als hoofd HR en hoofd Legal. Werknemer heeft tijdens dat gesprek te kennen gegeven dat het niet goed met hem ging, dat hij overwerkt was en dat hij de houding en opstelling van X jegens hem tijdens het telefoongesprek op 24 maart 2021 als zeer onprettig en bedreigend heeft ervaren. Op 29 maart 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Hierna corresponderen (gemachtigden van) partijen over onder meer over het inplannen van een gesprek en het functioneren van werknemer. Op 11 januari 2022 heeft de bedrijfsarts Koole onder meer geadviseerd om geen fysiek contact met werknemer te hebben maar het conflict via de advocaten op te lossen. Bij e-mail van 19 januari 2022 heeft de gemachtigde van Koole aan de gemachtigde van werknemer laten weten dat Koole nog altijd bereid is om in gesprek te treden met werknemer en zijn gemachtigde. Bij e-mail van 25 januari 2022 heeft de gemachtigde van werknemer in antwoord daarop laten weten dat werknemer daartoe nog altijd niet in staat is en hij zich bovendien nog altijd niet kan verenigen met de opvattingen van Koole. Koole verzoekt de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 7:671b BW met werknemer te ontbinden op grond van – kort gezegd – een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. In het geval het verzoek van Koole wordt afgewezen of Koole haar verzoek intrekt, verzoekt werknemer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c lid 1 BW, onder toekenning van onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Nu partijen het erover eens zijn dat sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde

arbeidsverhouding en beiden verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. Nog daargelaten of het ontbindingsverzoek verband houdt met de ziekte van werknemer, is sprake van omstandigheden die van die aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 6 sub b BW. Werknemer heeft namelijk tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij het niet langer volhoudt, hij rust nodig heeft, zijn huwelijk eronder lijdt en zelfs de bedrijfsarts hem heeft geadviseerd om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van dergelijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Koole. Het handelen van Koole heeft ertoe geleid dat de arbeidsverhouding dusdanig ernstig en duurzaam is verstoord dat een samenwerking tussen Koole en werknemer niet meer mogelijk is. Zelfs in het geval uitgegaan zou worden van de juistheid van de stellingen van Koole dat er diverse conflicten hebben plaatsgevonden en werknemer niet op gewenste wijze functioneerde, dan had het op haar weg als goed werkgever gelegen om daar formeel met werknemer over in gesprek te treden, hem op een positieve en constructieve manier de gelegenheid te bieden zijn functioneren te verbeteren en hem te waarschuwen voor eventuele consequenties indien verbetering van zijn gedrag en functioneren zou uitblijven. Zeker in het geval – zoals Koole heeft gesteld – dat sprake was van een onhoudbare situatie. In plaats daarvan heeft Koole ervoor gekozen om werknemer een andere functie aan te bieden en pas na weigering van deze functie de verwijten die zij aan de zijde van werknemer maakt op tafel te leggen. Daar komt nog bij dat Koole al voordat zij de functie van business development manager aan werknemer had aangeboden reeds een vervanger voor hem had geregeld. Hierdoor ontstaat het beeld dat Koole de door haar gestelde conflicten en het kritiek op het functioneren van werknemer aangreep om werknemer uit zijn functie als terminal manager te zetten en zijn functie aan Z te geven. Van Koole had als goed werkgever een andere aanpak mogen worden verwacht, mede gelet op het feit dat de handelswijze van Koole heeft geleid tot een verslechtering van de gezondheid van werknemer. De handelswijze van Koole wordt dan ook als ernstig verwijtbaar aangemerkt, zodat grond bestaat voor toekenning van een billijke vergoeding. Alles afwegend acht de kantonrechter een billijke vergoeding ter hoogte van € 157.785,87 bruto passend en geboden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5231

Zaaknummer: 9704479 / VZ VERZ 22-1543

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: P.F. van den Brink en S.M.J. Heeren

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:671c BW