

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond. Herplaatsing niet aan de orde. Toewijzen transitie- en billijke vergoeding. Met billijke vergoeding wordt tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2007 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Dylan Staal Netherlands B.V. (hierna: Dylan). Op 24 april 2018 heeft Dylan aan werknemer verzocht de geldende voorschriften en regels (zoals die met betrekking tot het uploaden van relevante gegevens en de kledingvoorschriften) in het vervolg na te leven. Op 18 juni 2019 heeft Dylan met werknemer gesproken over zijn weigering de leaseauto te gebruiken conform de geldende autoregeling. Op 11 juni 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat hij zich in een e-mailcorrespondentie met een collega en boardmember schofferend zou hebben uitgelaten. Verder resulteerde een incident in maart 2022 tot een officiële schriftelijke waarschuwing aan werknemer. Werknemer heeft na enkele van deze incidenten excuses aangeboden. Op 19 januari 2023 is in een gesprek een vaststellingsovereenkomst aangeboden aan werknemer, die werknemer niet heeft getekend. Dylan verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van partijen, maar ook uit wat tijdens de mondelinge behandeling met partijen is besproken, is voldoende komen vast te staan dat partijen geen vertrouwen meer hebben in een vruchtbare samenwerking en dat verdere inspanningen hiervoor geen oplossing meer bieden. Omdat het vertrouwen aan beide zijden duidelijk ontbreekt, kan niet anders worden geconcludeerd dan dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Gelet op de onherstelbaar beschadigde arbeidsverhouding met zijn leidinggevende en manager, voor wie werknemer ook in een andere functie zou werken, is herplaatsing van werknemer niet aan de orde. Niet is gebleken dat werknemer een verwijt kan worden gemaakt voor de ontstane verstoring van de arbeidsverhouding, dus werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Uit wat partijen hebben aangevoerd, kan worden afgeleid dat de ontstane verstoring van de arbeidsverhouding in belangrijke mate is toe te rekenen aan het optreden van Dylan op en na 19 januari 2023. In plaats van een constructief gesprek te voeren met werknemer heeft Dylan veeleer een onaangekondigd 'exitgesprek' gevoerd. Geoordeeld wordt dat de handelswijze van Dylan het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding heeft veroorzaakt en ernstig verwijtbaar is,

zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding gaat het er volgens de kantonrechter om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbare handelen of nalaten door de werkgever.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:5754

Zaaknummer: 10418453 HA VERZ 23-29

Rechters: W.P.M. Jurgens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW