

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Arbeidsverhouding is verstoord geraakt tijdens re-integratieproces en nadat bleek dat werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht in shoarmazaak. Ter beschikkingstelling chalet is geen overeengekomen vaste looncomponent.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2015 bij Oostappen Vakantiepark Prinsenmeer B.V. (hierna: Oostappen Prinsenmeer) in dienst getreden in de functie van meewerkend horecaverantwoordelijke. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Recreatie van toepassing. Werknemer heeft zich op 24 juli 2022 ziekgemeld bij Oostappen Prinsenmeer. De bedrijfsarts heeft werknemer tot de eerste week van september volledig arbeidsongeschikt verklaard en geadviseerd om hem te laten re-integreren met een beperkt takenpakket. Op 18 september 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. In dit gesprek is werknemer geconfronteerd met het feit dat hij is gefilmd terwijl hij in de nacht van 17 op 18 september 2022 eten aan het bereiden was in een shoarmazaak. De bedrijfsarts heeft vervolgens mediation geadviseerd. Partijen hebben mediation gevolgd, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Vervolgens is re-integratie in spoor 2 gestart. Werknemer heeft zich op 23 juli 2024 beter gemeld. Oostappen Prinsenmeer verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en te bepalen dat werknemer ten hoogste recht heeft op een transitievergoeding van € 11.608,24 bruto. Werknemer verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder meer toekenning van een transitievergoeding gebaseerd op een brutomaandloon van € 4618,24 en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

Nu werknemer zich niet tegen de ontbinding verzet, erkent dat de arbeidsverhouding verstoord is en nu tussen partijen niet (langer) in geschil is dat herplaatsing geen optie is, gaat de kantonrechter over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt vast dat de verstandhouding tussen partijen is verslechterd vanaf

januari 2022, na de aanstelling van een nieuwe parkbeheerder en direct leidinggevende van werknemer. Zoals werknemer het formuleert, kon hij sindsdien 'niets meer goed doen'. De verstandhouding is verder verslechterd tijdens het re-integratieproces, in het bijzonder na het incident in de shoarmazaak. Uit het dossier komen echter geen duidelijke aanknopingspunten naar voren dat deze verslechtering van de onderlinge verstandhoudingen specifiek (in overwegende mate) aan Oostappen Prinsenmeer te wijten is. Werknemer heeft zijn stelling dat het beleid van Oostappen Prinsenmeer niet gericht was op re-integratie maar op beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet voldoende onderbouwd. Ook de stelling dat sprake is van discriminatie heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Daar komt bij dat niet is gebleken dat werknemer zich over vermeende uitlatingen van de directeur ('kameel' en/of 'schapenvreter/neuker') bij Oostappen Prinsenmeer heeft beklagd, terwijl in de wetsgeschiedenis wel de eis wordt gesteld dat 'de werknemer hiertegen bezwaar maakt'. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Transitievergoeding

Het door werknemer gehanteerde brutoloon in het kader van de berekening van de transitievergoeding bestaat uit het brutoloon van € 3581,70 plus 8% vakantietoeslag én een bedrag van € 750 voor het feit dat hij gebruik mocht maken van een chalet op het vakantiepark Prinsenmeer. De kantonrechter overweegt dat niet is gebleken dat de terbeschikkingstelling van het chalet aan werknemer een overeengekomen vaste looncomponent is. In de overgelegde arbeidsovereenkomst is hierover niets terug te vinden. Werknemer heeft zijn stelling dat het als vanzelfsprekend werd aangenomen dat hij op het vakantiepark ging wonen en dit in het belang van Oostappen Prinsenmeer was, tegenover de gemotiveerde betwisting van Oostappen Prinsenmeer, dat werknemer geheel vrijblijvend een chalet op het vakantiepark is aangeboden, niet nader met feiten onderbouwd. De stelling wordt dan ook gepasseerd. Bij de berekening van de transitievergoeding dient derhalve te worden uitgegaan van het loon van € 3581,70 + 8% vakantietoeslag, uitkomend op een bedrag van € 11.823,15 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5345

Zaaknummer: 11238895 / EJ VERZ 24-453

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: N. Duine en D.H. Guldemon

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