

RECHTSPRAAK

Ondanks opzegverbod wegens ziekte wordt arbeidsovereenkomst ontbonden. Ernstig verstoorde arbeidsverhouding werkt herstelbelemmerend. Geen recht op billijke vergoeding vanwege ontbreken ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2020 in dienst bij VIRO als mechanical engineer, voor 36 uur per week, tegen een brutomaandsalaris van € 3.650,40 exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf eind 2022 is de arbeidsrelatie verstoord geraakt. Pogingen in 2023 en 2024 om tot beëindiging van het dienstverband te komen, zijn op niets uitgelopen. Na het aflopen van een detachering en zijn terugkeer op kantoor heeft werknemer zich op 6 maart 2024 ziekgemeld. Mediation is zonder succes in juni 2024 beëindigd, waarna verdere onderhandelingen opnieuw zijn mislukt. VIRO verzoekt in onderhavige procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft hiertegen verweer gevoerd. Tijdens de zitting heeft werknemer aangeven te berusten in de ontbinding. Wel heeft hij zijn tegenverzoeken voor vergoedingen gehandhaafd, behalve het verzoek om vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding, aangezien VIRO ter zitting heeft aangegeven deze niet te zullen handhaven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat sprake is van een diepgaand verstoorde arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Dit wordt bevestigd door de inhoud van het verweerschrift en de verklaringen van werknemer ter zitting. Diverse incidenten, vooral tussen werknemer en zijn leidinggevendenden, hebben geleid tot frictie en wederzijdse ergernis, resulterend in een ernstig verstoorde verstandhouding. Deze problemen bestonden al vóór de ziekmelding van werknemer op 6 maart 2024, en eerdere pogingen in 2023 tot beëindiging van het dienstverband liepen stuk op financiële kwesties.

Opzegverbod

Hoewel er een opzegverbod geldt, is ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd in het belang van werknemer. Het vooruitzicht om bij werkgever te moeten blijven werken levert spanning op, die zijn herstel belemmert. De kantonrechter acht het waarschijnlijk dat werknemer na herstel elders werk zal vinden, gezien de gunstige arbeidsmarkt voor technici. Herplaatsing in een andere functie wordt niet overwogen, omdat dit niet realistisch is gezien de omstandigheden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 januari 2025, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, omdat er geen sprake is van ernstig

verwijtbaar handelen door een van de partijen.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 5.586,90 bruto, gebaseerd op zijn salaris van € 3.650,40 exclusief vakantietoeslag en de duur van zijn dienstverband. Ook wordt het loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst toegekend, evenals de betaling van de eindafrekening en de verstrekking van een bruto-nettospecificatie.

Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat geen ernstig verwijtbaar handelen van VIRO is vastgesteld. Evenmin wordt werkgever veroordeeld tot het vergoeden van de werkelijke proceskosten, omdat daar geen buitengewone omstandigheden voor bestaan. De proceskosten worden gecompenseerd, waarbij ieder zijn eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12306

Zaaknummer: 11243917 VZ VERZ 24-7267

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: M.A.W. Holdtgrefe en P.A. Speijdel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW en :653 BW