

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster op e-, d-, g- en i-grond afgewezen wegens onvoldoende gronden. Nu werknemer erkent dat er een verstoorde verhouding is en ook ontbinding wil, is het verzoek op die grond toegewezen. Wel transitievergoeding, geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met de ontwikkeling en distributie van speciale effectpigmenten, die in diverse producten worden gebruikt, onder meer in make-up en vloeren. Werknemer is vanaf 1 maart 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam in de functie van laboratoriummedewerker, laatstelijk tegen een salaris van € 3.889 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en exclusief bonus. In 2023 vinden er twee beoordelingsgesprekken plaats met als eindoordeel voldoende en goed. Over 2022 en 2023 is een bonus toegekend. In maart 2024 vindt er een extra functioneringsgesprek plaats in verband met het pensioen van de laboratoriummanager per mei 2024. Uit het verslag komt verder naar voren dat werkgeefster niet tevreden was over de manier waarop werknemer met de veranderende personele situatie omging en de in het businessplan geformuleerde doelstellingen niet haalde. In het verslag zijn een aantal verbeterpunten genoemd. In de daarop volgende periode wordt werknemer aangesproken op de inhoud van e-mailverkeer, te veel gebruikmaken van internet en telefoon voor privédoeleinden en het niet goed schoonmaken van het laboratorium. Op 7 oktober 2024 kreeg werknemer te horen dat hij ontslagen zou worden en dat hij naar huis kon gaan. Aan werknemer is een beëindigingsvoorstel gedaan en in de tussentijd zou een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter worden ingediend. Tijdens de afhandeling van de ontbinding werd werknemer op non-actief gesteld. Werkgeefster stelt onder meer dat werknemer, hoewel hij daarop meerdere keren is gewezen, de kantjes ervan afloopt, dat dit irritatie geeft binnen de organisatie, en hij onzorgvuldig werkt en lak heeft aan de hygiënevoorschriften. Werknemer voert verweer maar erkent ten slotte dat de arbeidsverhouding inmiddels is verstoord en de arbeidsovereenkomst daarom moet eindigen.

Oordeel

Werkgeefster heeft het verwijtbaar handelen toegelicht aan de hand van verschillende gebeurtenissen, zoals het volgens haar foutief invullen van de schoonmaakschema's van het laboratorium, het versturen van een e-mail met een (taal)fout en het privé-internetgebruik. Deze voorvallen zijn echter, ook tezamen, niet voldoende om tot de conclusie te komen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van de e-grond. Naar het oordeel van de

kantonrechter kan het functioneren van werknemer ook niet worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen. Dat neemt niet weg dat beide partijen van mening zijn dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen, nu zij de arbeidsverhouding zodanig verstoord achten dat deze in redelijkheid niet kan worden voortgezet en herplaatsing niet aan de orde is. Het verzoek van werkgeefster zal op die grond worden toegewezen. Omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zal niet op korte termijn worden ontbonden maar wordt het einde van de arbeidsovereenkomst bepaald op 1 april 2025. De transitievergoeding wordt toegekend waarbij de gemiddelde bonus over drie jaar wordt meegerekend. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden vastgesteld dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding en het verzoek op dit punt wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1192

Zaaknummer: 11356682 EA VERZ 24-970

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M.J.S. Joosten en J.C. Hennipman

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW