

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Aan werknemer komt een billijke vergoeding toe wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij werkgeefster. Op 5 september 2022 heeft een aanvaring plaatsgevonden tussen de directeur van werkgeefster en werknemer. Werknemer is zowel in de periode van 9 juli 2021 tot en met 20 mei 2020 en in de periode van 21 oktober 2021 tot mei 2023 arbeidsongeschikt geweest. Werknemer heeft op 7 september 2022 een brief naar werkgeefster gestuurd, waarin hij onder meer aangeeft dat hij sinds zijn ziekmelding op 21 oktober 2021 veel hinder ervaart vanuit werkgeefster, in de vorm van pesterijen, intimidaties, en het niet betalen van zijn loon in de maand augustus 2022. Werknemer spreekt de wens uit om eind oktober 2022 een gesprek te kunnen voeren, en tot die tijd met rust gelaten te worden. Werkgeefster heeft op 21 september 2022 een brief naar werknemer gestuurd, waarin zij aangeeft dat zij werknemer op 5 september 2022 heeft medegedeeld dat hij per direct op non-actief is gesteld vanwege agressief en intimiderend gedrag van werknemer tegenover de directeur van werkgeefster. Verder heeft werkgeefster werknemer in deze brief gewezen op zijn verplichtingen in het kader van zijn re-integratie. Werknemer heeft bij brief van 27 september 2022 op de brief gereageerd. Werknemer heeft werkgever in deze brief verzocht om mee te werken aan mediation. Verder betwist werknemer dat hij agressief en intimiderend gedrag heeft vertoond en dat hij werkgever schade heeft toegebracht. Verder heeft werknemer tegen het op non-actief stellen geprotesteerd en [partij A] verzocht dit in te trekken. Ook heeft werknemer werkgeefster verzocht de bedrijfsarts in te schakelen. Partijen zijn begin oktober 2022 met een mediationtraject begonnen, dat niet succesvol is afgerond. Op 9 januari 2023 heeft werkgeefster beslag laten leggen onder werknemer en zijn vennootschappen. Werkgeefster heeft vervolgens geen bodemprocedure aanhangig gemaakt, waarna het beslag eind februari 2023 is komen te vervallen. Bij brief van 19 januari 2023 heeft werkgeefster aan werknemer de reden van het gelegde beslag meegedeeld en aangegeven dat werknemer voor onbepaalde tijd is geschorst. Werknemer heeft bij brief van 21 februari 2023 verzocht de schorsing per direct in te trekken. Bij e-mail van 28 februari 2023 heeft werkgeefster te kennen gegeven dat schorsing wordt gehandhaafd. Op 10 maart 2023 heeft werknemer per e-mail (nogmaals) gevraagd om betaling van zijn loon over de maand februari 2023. Ook is werknemer in deze e-mail (nogmaals) ingegaan op de scholingskosten, de schorsing en mediation. In augustus 2023 heeft werknemer in kort geding teruggave van een auto en een brommer van werkgeefster gevorderd. De voorzieningenrechter heeft werknemer in het gelijk gesteld. In de periode november 2023 tot en met maart 2024 hebben partijen

gesproken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft niet tot overeenstemming geleid.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft primair aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer ten opzichte van haar (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat hier sprake van is. Het verzoek tot ontbinding op deze grond is dan ook niet toewijsbaar. Werkgeefster heeft subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd. Werknemer heeft erkend dat daar sprake van is, en ook de kantonrechter heeft dit kunnen constateren tijdens de zitting. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Billijke vergoeding

Behalve dat het verzoek van werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding wordt toegewezen, ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. In dit geval is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 75.000. Daarbij is het volgende in aanmerking genomen. In de eerste plaats staat vast dat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen met betrekking tot de re-integratie van werknemer. Verder heeft werkgeefster het loon van werknemer meermaals te laat betaald. Ook staat vast dat werkgeefster werknemer op 5 september 2022 op non-actief heeft gesteld en werknemer vervolgens bij brief van 19 januari 2023 heeft geschorst. De schorsing heeft zeer lange tijd geduurd, waarin werkgeefster werknemer onvoldoende op de hoogte heeft gehouden van haar vervolgstappen. Ook heeft werkgeefster beslag laten leggen onder werknemer en zijn vennootschappen, een ingrijpende maatregel, zonder daar een gevolg aan te geven door het instellen van een procedure. Nadat partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen over een einde van de arbeidsovereenkomst, heeft het vervolgens bijna een jaar geduurd voordat werkgeefster haar verzoek tot ontbinding heeft ingediend. Duidelijk is dat werkgeefster zich in het geheel niet heeft ingespannen om de arbeidsrelatie in stand te houden of te verbeteren. Ten slotte neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer een kort geding heeft moeten starten tegen werkgeefster om bepaalde eigendommen terug te krijgen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3282

Zaaknummer: 11545576 \ EJ VERZ 25-38

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: Y.H. Talstra, mr. W.F. Bos, K.C. de Koning en D. Warnink

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:686 BW en