

Handelen als slecht werkgever reden voor buiten toepassing laten van kantonrechtर्सformule

26-10-2012

Werknemer is sinds januari 2011 in dienst bij werkgever en valt in juli 2012 uit wegens een arbeidsconflict. Werknemer geeft geen gehoor aan diverse oproepen van werkgever om (op advies van de bedrijfsarts) in gesprek te gaan. Hierop dient werkgever een ontbindingsverzoek in wegens werkweigering en schending van de geheimhoudingsplicht. Bij de beoordeling met betrekking tot de ontbindingsvergoeding weegt de kantonrechter mee dat sprake is van een kort dienstverband, terwijl beide partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een langdurig dienstverband voor ogen hebben gehad. Dit volgt uit het feit dat gekozen is voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zonder proeftijd en er gesproken is over promotie. De Kantonrechter Leeuwarden komt tot de conclusie dat de kantonrechtर्सformule in dit geval niet tot een redelijke uitkomst leidt. De kantonrechter kent een vergoeding ter hoogte van een halfjaar salaris (30.000 euro bruto).

Feiten

Werknemer (1974) is sinds januari 2011 in dienst bij werkgever in de functie van commercieel manager. Nadat werknemer zich in juli 2012 ziek heeft gemeld, stelt de bedrijfsarts vast dat sprake is van een arbeidsconflict en adviseert partijen, eventueel in het bijzijn van een mediator, met elkaar in gesprek te gaan. Werknemer geeft geen gehoor aan diverse oproepen van werkgever om in gesprek te gaan. Hierop verzoekt werkgever in september 2012 de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens werkweigering en schending van de geheimhoudingsplicht.

Standpunt werkgever

Werkgever stelt dat werknemer zijn geheimhoudingsplicht heeft geschonden door opzettelijk vertrouwelijke bedrijfsinformatie aan een concurrent door te zenden. Werkgever stelt dat zij werknemer bovendien meerdere keren heeft opgeroepen om op het werk te komen teneinde de situatie te bespreken. Nu zij hierin geen gehoor heeft gevonden stelt werkgever dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan werkweigering. Op grond van deze omstandigheden verzoekt de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Verweer werknemer

Werknemer erkent dat hij een offerte aan een concurrerend bedrijf heeft doorgezonden, maar stelt dat dit was voor een werk waar het betreffende bedrijf zelf eigenlijk niet op wilde inschrijven. Ook stelt werknemer dat hij niet de onderliggende calculaties heeft doorgezonden. Werknemer ontkent dat er sprake was van een verbod om offertes door te geven. Dit gebeurde wel meer en is ook in het werkoverleg besproken. Na zijn ziekmelding heeft werknemer laten weten dat hij in het bijzijn van een mediator in gesprek wil gaan met werkgever zodra hij beter is. Werknemer stelt tevens dat werkgever hem, onder dreiging van een loonsanctie, al enkele dagen na het advies van de bedrijfsarts had opgeroepen. Werknemer refereert zich wat betreft de ontbinding aan het oordeel van de kantonrechter. Gelet op het korte dienstverband, het niet doorgaan van een in het vooruit gestelde hogere functie en de slechte arbeidsmarkt, doet de kantonrechtर्सformule volgens werknemer geen recht aan de situatie. Hij verzoekt bij ontbinding dan ook een bedrag ter hoogte van zijn jaarsalaris (60.000 euro bruto) toe te kennen.

Beoordeling Kantonrechter Leeuwarden 11 oktober 2012, [LJN BX9992](#)

De kantonrechter verwijst naar (wisselende) verklaringen van de (ex) bedrijfsleider van werkgever. Hieruit volgt dat het niet is uitgesloten dat offertes regelmatig werden gedeeld met derden. Werknemer heeft tevens voldoende aannemelijk gemaakt dat hij het doorsturen van offertes in het werkoverleg heeft besproken. Het doorsturen heeft er niet toe geleid dat het ontvangende bedrijf lager heeft ingeschreven. Onder deze omstandigheden levert het doorsturen geen dringende reden op.

De kantonrechter stelt tevens vast dat er geen sprake is van werkweigering. De eerste oproepen van werkgever voor overleg vonden plaats in de periode die de bedrijfsarts bestempeld had als “time-out”. Werknemer heeft aannemelijk gemaakt dat andere oproepen in zijn vakantie vielen zodat hij deze niet tijdig heeft ontvangen. Voorts is aannemelijk dat werknemer zich, dankzij de ontkenning van werkgever dat er sprake was van een arbeidsconflict en de weigering om een mediator in te schakelen, niet bij machte voelde om zonder mediator een gesprek met werkgever te voeren.

Tevens oordeelt de kantonrechter dat werkgever niet heeft gehandeld als goed werkgever. Werkgever heeft bewust op een conflictsituatie aangestuurd en de verhouding tussen partijen nodeloos op scherp gezet. De kantonrechter acht het aannemelijk dat door het handelen van werkgever spanningen zijn ontstaan bij werknemer en dat hierdoor een goede samenwerking niet meer mogelijk is. De arbeidsovereenkomst dient derhalve te worden ontbonden op grond van een verandering in de omstandigheden.

Bij de beoordeling met betrekking tot de ontbindingsvergoeding weegt de kantonrechter mee dat sprake is van een kort dienstverband, terwijl beide partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een langdurig dienstverband voor ogen hebben gehad. Dit volgt uit het feit dat gekozen is voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zonder proeftijd en er gesproken is over promotie. De Kantonrechter Leeuwarden komt tot de conclusie dat de kantonrechtर्सformule in dit geval niet tot een redelijke uitkomst leidt. Deze omstandigheden rechtvaardigt naar het oordeel van de kantonrechter een vergoeding ter hoogte van een halfjaar salaris (30.000 euro bruto).

Dit nieuwsbericht is geschreven door mr. A. Briejer, Kneppehout & Korthals Advocaten te Rotterdam (www.kneppelhout.nl).

Wetgeving	art. 7:685 BW
Jurisprudentie	Kantonrechter Leeuwarden 11 oktober 2012, LJN BX9992
Officiële publicaties	
Europese regelgeving	
Soort nieuws	Uitspraak
Publicatiedatum	26-10-2012
Nummer	2012/564