

RECHTSPRAAK

FleishmanHillard B.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst zwangere en arbeidsongeschikte Senior Accountmanager wegens verstoorde arbeidsrelatie. Vanwege zwangerschap wordt arbeidsovereenkomst op lange termijn (per 1 augustus 2015) ontbonden.

Werkneemster is in dienst van FleishmanHillard (hierna: FH). Zij is laatstelijk werkzaam in de functie van Senior Accountmanager. FH houdt zich bezig met advisering van bedrijven op het gebied van communicatie en public relations. Werkneemster is zwanger. FH verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een vertrouwensbreuk. FH stelt dat zij naar aanleiding van aanmerkingen van haar kant op het functioneren van werkneemster heeft getracht in onderling overleg tot een oplossing te komen door werkneemster een andere functie aan te bieden binnen haar organisatie. Partijen hebben daartoe sinds augustus 2014 diverse gesprekken gevoerd. Echter, door de opstelling van werkneemster is een patstelling ontstaan, die uiteindelijk heeft geleid tot een ziekmelding van werkneemster. Volgens FH is er geen uitzicht op verbetering van deze situatie, reden waarom de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. FH heeft in het gesprek op 25 augustus 2014 voor het eerst met zoveel woorden aan werkneemster laten weten dat zij wat haar betreft moest kiezen tussen 'horizontaal groeien' of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nu vaststaat dat werkneemster FH pas daarna op de hoogte heeft gesteld van haar zwangerschap, wordt geoordeeld dat voldoende aannemelijk is geworden dat de zwangerschap (of de latere arbeidsongeschiktheid) niet de reden is voor het ontbindingsverzoek. Dat brengt mee dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst in beginsel mogelijk is. Echter, de omstandigheid dat werkneemster thans zwanger is, speelt wel een rol in het oordeel over de verzochte ontbinding. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de strekking van het opzegverbod tijdens zwangerschap is, om de zwangere vrouw te behoeden voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, omdat het vinden van een nieuw dienstverband in deze periode praktisch onmogelijk is en het voor een gezond verloop van de zwangerschap van belang wordt geacht dat de spanning en onzekerheid die met een daadwerkelijke beëindiging onmiskenbaar gepaard gaan, zo veel mogelijk worden vermeden. FH heeft ter zitting nadrukkelijk gesteld dat het verzoek is gegrond op verstoring van de arbeidsrelatie en niet op disfunctioneren. Dat neemt niet weg dat een groot deel van het dossier betrekking heeft op het functioneren van werkneemster. Daarbij valt op dat het aanvankelijke voorstel in mei 2014 om eens na te denken over een horizontale ontwikkeling, op 25 augustus 2014 vrij abrupt door FH

is geherformuleerd in een keuze tussen demotie of beëindiging van het dienstverband, met later daaraan nog verbonden een aanmerkelijke verlaging van het salaris. Daarmee is FH ten onrechte voorbijgegaan aan de voor een dergelijke wijziging van de functie met bijbehorende arbeidsvoorwaarden volgens de jurisprudentie geëigende gang van zaken in een dergelijke situatie (o.a. HR 11 juli 2008, *NJ 2011/185 Stoof/Mammoet*), nog afgezien van de gangbare opvatting dat een werknemer op wiens functioneren aanmerkingen zijn in staat moet worden gesteld om zich te verbeteren op basis van een duidelijk omschreven 'verbeterplan'. Nu sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden en wel tegen 1 augustus 2015. Daarbij wordt enerzijds rekening gehouden met de bescherming die werkneemster in verband met haar zwangerschap toekomt en wordt meegewogen haar huidige positie op de arbeidsmarkt, maar wordt ook afdoende duidelijkheid gegeven aan partijen over de toekomst. Uit het voorgaande blijkt tevens dat FH een verwijt valt te maken van de ontstane situatie. Dit rechtvaardigt een vergoeding van € 11.000 bruto. Er bestaat daarbij geen aanleiding om hierop een correctie toe te passen ten voordele van FH vanwege de latere ontbindingsdatum dan gebruikelijk, nu deze uitsluitend het gevolg is van de bescherming die een werkneemster in verband met zwangerschap toekomt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:2548

Zaaknummer: 3728792 \ EA VERZ 14-1274

Rechters: O.J. van Leeuwen

Advocaten: T.J. Vlot en E.M. Hoogeveen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:670 BW en 7:685 BW