

RECHTSPRAAK

werkneemster/Decla Den Bosch B.V.

***Vernietiging opzegging vanwege nietig proeftijdbeding.
Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever is (naast transitievergoeding) billijke vergoeding (€ 2.000) verschuldigd wegens ernstig verwijtbaar handelen.***

Werkneemster werkt al enige jaren bij werkgever. Op 9 juni 2015 ondertekenen partijen een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ingaat op 1 juli 2015. Op 2 juli 2015 meldt werkneemster zich ziek als gevolg van een burn-out. Werkgever ontslaat de werkneemster op 18 juli op grond van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijdbeding. Werkneemster vordert vernietiging van de opzegging omdat het proeftijdbeding nietig is. Werkneemster is immers al enkele jaren bij werkgever werkzaam in dezelfde functie. Tevens vordert werkneemster – als de beëindiging wel rechtsgeldig wordt geacht – dat er een transitievergoeding en een billijke vergoeding dient te worden betaald. Werkgever meent dat de vorderingen van werkneemster dienen te worden afgewezen en verzoekt om voorwaardelijke ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Een transitievergoeding is volgens werkgever niet verschuldigd. Werkgever stelt dat werkneemster zelf verantwoordelijk is voor het veroorzaken van de verstoorte arbeidsverhouding, doordat zij niet heeft zorg gedragen voor een correcte overdracht van de werkzaamheden toen zij zich ziek meldde en omdat zij misbruik zou maken van de informatie die in de werkgeversverklaring is opgenomen (naam van de functie).

De kantonrechter vernietigt de opzegging (art. 7:681 BW) omdat het proeftijdbeding nietig is. Werkgever had immers op basis van voorgaande jaren al een goed beeld van de vaardigheden van de werkneemster (art. 7:652 lid 8 onderdeel d BW). De loonvordering, de vorderingen betreffende de wettelijke rente en de wettelijke verhoging worden dan ook toegewezen. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat ook onder de WWZ een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding ontvankelijk kan zijn. Aangezien er sprake is van een verstoorte arbeidsverhouding, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Er dient een transitievergoeding betaald te worden aangezien het dienstverband langer dan 24 maanden heeft geduurd. Het standpunt van werkgever dat de transitievergoeding niet verschuldigd is om er sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de werkneemster, wordt afgewezen onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis. Ten aanzien van de vordering van de werkneemster om een billijke vergoeding op te leggen oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De kantonrechter neemt

hiervoor in aanmerking dat de werkgever het dienstverband met werkneemster vanwege de ziekmelding heeft willen beëindigen, onder – zo begrijpt de kantonrechter de stellingen van werkgever – in twijfel trekking van haar arbeidsongeschiktheid. Dat terwijl het niet aan werkgever is om een oordeel te vellen over de medische toestand van werkneemster, en het op haar weg heeft gelegen een bedrijfsarts in te schakelen. Tevens moet worden geconcludeerd dat werkgever een ernstig verwijt moet worden gemaakt van het feit dat de arbeidsrelatie tussen partijen verstoord is geraakt.

Over de hoogte van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter het navolgende: Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de hoogte van de billijke vergoeding – naar haar aard – in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever, en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werkneemster (zie *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, p. 32-34 en *Kamerstukken II 2013/14*, 33818, 7, p. 91). Als ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan dient de werkneemster hiervoor volgens die wetsgeschiedenis te worden gecompenseerd, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. In de billijke vergoeding kan niet tot uitdrukking komen of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werkneemster, omdat dit al is verdisconteerd in de transitievergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen. Er kan wel rekening worden gehouden met de financiële situatie van de werkgever. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 2.000 bruto (transitievergoeding bedraagt € 1.737 bruto). Werkgever heeft weliswaar aangegeven in financieel zwaar weer te zitten, maar aangezien er geen stukken zijn gelegd om deze stelling te onderbouwen, houdt de kantonrechter daar geen rekening mee. De werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de proceskosten en krijgt de mogelijkheid – nu een vergoeding is toegekend – om het verzoek tot ontbinding in te trekken.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 22-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:5552

Zaaknummer: 4352865 \ EJ VERZ 15-382

Rechters: J.H. Wiggers

Advocaten: W. van Grieken en E. Hunneman

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:686a BW