

werkneemster/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkneemster wegens verstoorde arbeidsrelatie. Hoewel werkgeefster enig verwijt valt te maken en niet altijd blijkt heeft gegeven van goed werkgeverschap, is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever. Geen transitievergoeding of billijke vergoeding.

Werkneemster is sinds 1981 in dienst. Laatstelijk vervulde zij de functie projectassistent transitie A. Partijen zijn overeengekomen dat werkneemster per 1 april 2016 vrijwillig met pensioen gaat. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW. Zij voert daartoe het volgende aan. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. De verstoorde arbeidsrelatie is een gevolg van de psychische druk die op haar is uitgeoefend. Zij heeft 34 jaar bij werkgeefster gewerkt. Met de komst van de interim-manager gaat het mis. Haar functie wordt uitgehold en opeens is er geen plaats meer voor haar op de locatie. Ook is er ineens sprake van disfunctioneren. Na de vrijstelling van werk valt werkneemster uit met psychische en lichamelijke klachten. Werkgeefster wil een gesprek, maar werkneemster kan dat nog niet aan. Daarop volgt een loonstop. Uiteindelijk vindt er op 24 juli 2015 een gesprek plaats tussen partijen. Het verzoek tot ontbinding was toen reeds ingediend door werkneemster. Anders dan werkgeefster, is werkneemster van mening dat dit een afschuwelijk gesprek was. Terugkeer op de locatie bleek niet mogelijk en haar plek was ingenomen door twee nieuwe collega's. Een vervolgesprek op 6 augustus 2015 kon werkneemster niet aan. Hierop volgde wederom een loonstop. Van werkneemster kan niet worden verwacht dat zij de arbeidsrelatie nog laat voortduren. Werkgeefster voert verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Na de komst van de interim-manager in februari 2015 is een vertrouwensbreuk ontstaan. Het gestelde disfunctioneren is onvoldoende naar voren gekomen. Bovendien is werkneemster geen verbetertraject aangeboden. In plaats daarvan volgt een op non-actiefstelling, hetgeen een ingrijpende maatregel is. Voor zover de reden tot overplaatsing naar een andere locatie voornamelijk is gelegen in de klachten met betrekking tot werkneemster als dat zij een onruststoker zou zijn, geldt dat ook hier niet blijkt wat werkgeefster met de klachten heeft gedaan. Los van dit alles verliest werkgeefster uit het oog dat werkneemster een jaar laten met pensioen zou gaan – en een verandering van locatie met het oog daarop als ingrijpend kan worden ervaren – en voorts dat in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat werkneemster in beginsel tot aan het pensioen op de locatie blijft werken. De weigering van werkneemster om over te stappen naar een andere locatie is in dat licht bezien niet onbegrijpelijk. Werkgeefster beroept zich verder op

het uitvoeren van de regels van de Wet verbetering poortwachter. Werkgeefster had werkneemster echter enig respijt kunnen geven. Werkneemster meldt zich op 24 juni 2015 ziek. Er volgt direct een spoedoproep bij de bedrijfsarts en anderhalve week later moet werkneemster al op gesprek komen. Uiteraard moeten beide partijen met elkaar in gesprek om tot een oplossing te komen, maar een korte adempauze geven van twee weken is niet ongebruikelijk. Werkgeefster legt vervolgens echter direct een loonstop op. Indien een werknemer aangeeft dat hij een gesprek nog niet aan kan, is het opleggen van een loonstop mede gezien het korte tijdsbestek wel een erg vergaande maatregel. Het ontbindingsverzoek van werkneemster wordt toegewezen. Werkneemster heeft verzocht haar een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. In het geval van een door de werknemer ingediend verzoek geldt voor zowel de transitievergoeding als de billijke vergoeding dat sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werkgever (art. 7:671c lid 2 BW en art. 7:673 lid 1 aanhef onderdeel b onder 2 BW). Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat daarvan slechts in uitzonderlijke gevallen sprake zal zijn (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34). Hoewel werkgeefster enig verwijt valt te maken van het ontstaan van de verstoorde arbeidsrelatie en zij niet altijd blijkt heeft gegeven van goed werkgeverschap door strikt de regels toe te passen zonder daarbij voldoende rekening te houden met de omstandigheden van het geval en de belangen van werkneemster, is dat onvoldoende om te spreken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeefster. Aan werkneemster wordt geen transitievergoeding of billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-09-2015

Zaaknummer: