

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek notarieel medewerkster. Werkgever heeft zich onbetamelijk en grievend jegens werkneemster uitgelaten en adviezen van de arboarts niet opgevolgd, waarmee sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Billijke vergoeding € 50.000.

Werkneemster is sinds 1993 in dienst van een notariskantoor als notarieel medewerkster. K en P zijn de maten van de vennootschap en de feitelijke werkgevers. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding (art. 7:673 lid 1 onderdeel b onder 2 BW) en een additionele billijke vergoeding (art. 7:671c lid 2 onderdeel b BW) omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Zij voert het volgende aan. Vanaf het moment dat zij door gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minder uren is gaan werken, is P zich onbehoorlijk en onaanvaardbaar jegens haar gaan gedragen. Dit gedrag bestaat uit onacceptabel taalgebruik, vloeken, schelden, tieren, uitlatingen als 'Ik treiter jou er wel uit' en het voor haar voeten gooien van dossiers. Werkneemster is door het handelen van P, waartegen K niet adequaat optreedt, sinds 15 juni 2015 ongeschikt om haar werkzaamheden te verrichten. De maatschap volgt de gegeven adviezen van de arboarts niet op.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 december 2015. Illustratief voor de wijze waarop werkneemster wordt bejegend is een ter zitting door haar beschreven en door K niet betwist gesprek, dat op kantoor in het bijzijn van haar en anderen plaatsvond; P zei tegen K: 'Ik moet nog drie jaar met dat mens', waarop K zou hebben geantwoord dat het nog 2,5 jaar was. Daarna zou K werkneemster hebben aangesproken over vervroegd pensioen. Dat P het door werkneemster geschetste gedrag heeft vertoond, acht de kantonrechter gelet op het voorgaande aannemelijk. Daarbij geldt dat zelfs als werkneemster slordig zou werken, hetgeen niet is komen vast te staan nu zij dat betwist en nu daarvan gedurende 22 jaar dienstverband nooit iets schriftelijk is vastgelegd, dat geen reden is voor onbetamelijk en grievend gedrag door P. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat slechts in uitzonderlijke gevallen sprake kan zijn van ernstig verwijtbaar handelen. De memorie van toelichting bij de WWZ noemt als voorbeeld een verstoorde arbeidsrelatie die is ontstaan door laakbaar gedrag van de werkgever. Voorts wordt als voorbeeld genoemd het door de werkgever grovelijk veronachtzamen van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, met als gevolg dat een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Daarbij wordt specifiek genoemd de situatie waarin de werkgever

zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd. In deze zaak is van beide gevallen sprake. Het onbetamelijke en in het bijzonder voor werkneemster kwetsende gedrag van P met daarbij het nalaten van de maatschap om op een adequate wijze te trachten het geschil op te lossen, nadat daarom meerdere malen door de arboarts, werkneemster zelf en de gemachtigde van werkneemster is verzocht, maakt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Werkgever is derhalve en transitievergoeding en billijke vergoeding verschuldigd.

De hoogte van de transitievergoeding is gelet op de berekening van artikel 7:673 lid 2 BW jo. artikel 7:673a lid 1 BW € 16.187,73. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding betreft de kantonrechter de volgende omstandigheden in haar afweging. De maatschap heeft werkneemster op 63-jarige leeftijd, nadat zij 22 jaren voor de maatschap had gewerkt terwijl nooit kritiek op haar functioneren is vastgelegd, zo beledigend bejegend, dan wel laten bejegenen, dat werkneemster zich gedwongen ziet haar arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit heeft voor werkneemster financiële gevolgen. Werkneemster kan nu immers niet blijven werken tot haar pensioengerechtigde leeftijd van 66 jaar, waardoor zij naast loon een aanzienlijk bedrag aan pensioengelden misloopt. Het is niet aannemelijk dat zij, gedeeltelijk arbeidsongeschikt, op haar leeftijd nog elders werk vindt. Een forse vergoeding is op zijn plaats. Aansluiting wordt gezocht bij de door werkneemster overgelegde – en door de maatschap niet betwiste – berekening van het te verwachten verlies aan inkomen en pensioen, zoals berekend door Willemsen Belastingadviseurs en ook wordt rekening gehouden met de toe te kennen transitievergoeding. Er wordt een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2015

Zaaknummer: 5369522 / HA VERZ 15-180