

RECHTSPRAAK

Tandartsmaatschap Rozengracht/werkneemster

Werkgever streeft ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst na wegens disfunctioneren, waardoor door toedoen van werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Ernstig verwijtbaar handelen en nalaten werkgever. Ontbinding onder toekenning billijke vergoeding € 8.000.

Werkneemster is bij Rozengracht in dienst als tandartsassistente/praktijkmanager. Rozengracht heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW. De gestelde grond voor ontbinding is als volgt gemotiveerd. Rozengracht heeft gedurende het dienstverband van werkneemster de uitvoering van het personeelsbeleid overgelaten aan werkneemster zonder de uitvoering daarvan te controleren. Na onderzoek is gebleken dat de loonlasten (40%) onevenredig drukken op de resultaten. Rozengracht heeft voorstellen gedaan aan het personeel, waaronder werkneemster, voor een afbouwregeling van het salaris. In de daarop volgende (schriftelijke) communicatie heeft werkneemster gereageerd op een manier die afwijkt van haar gebruikelijke communicatie. In een gesprek op 12 maart 2015 heeft Rozengracht het functioneren van werkneemster aan de orde gesteld. Hierin is gebleken dat partijen op een aantal principiële punten hun eigen perspectief hebben ontwikkeld dat haaks op elkaar staat en gepaard gaat met de nodige emotie. Rozengracht heeft forse kritiek geuit op werkneemster, die zich door de kritiek geraakt toont. Hierdoor zijn de verhoudingen verder verstoord. Werkneemster is op non-actief gesteld. Mediation heeft partijen niet meer tot elkaar gebracht.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting is gebleken dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Niet gezegd kan worden dat deze verstoring van de arbeidsverhouding duurzaam is. Daarvoor wordt de tijdspanne tussen eind december 2014 en de indiening van het verzoekschrift (begin augustus 2015), gezien in het licht van de relatief lange en vruchtbare duur van het dienstverband, te kort geacht. Gelet evenwel op de wetsgeschiedenis (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 46), alsmede de aard en de beperkte omvang van het bedrijf van Rozengracht kan voorzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Rozengracht worden gevergd. Herplaatsing ligt om dezelfde reden niet in de rede. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden met ingang van 1 december 2015 (art. 7:671b lid 8 onderdeel a BW).

Gelet op artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding (naast de transitievergoeding die tussen partijen niet ter discussie staat) alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een dergelijke situatie doet zich hier voor. Werkneemster heeft ervoor gekozen om niet akkoord te gaan met de voorgestelde salarisverlaging. Dat stond haar vrij. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien dat werkneemster gehouden zou zijn om in te gaan op het voorstel van Rozengracht. Rozengracht heeft in het functioneringsgesprek werkneemster in belangrijke mate verantwoordelijk gehouden voor het ontstaan van de financiële situatie door het te hoog laten oplopen van de salarissen. Dit is een ernstige beschuldiging, die de integriteit van werkneemster raakt. Bij een dergelijke beschuldiging mag van Rozengracht worden verwacht dat zij zich van de juistheid daarvan voldoende heeft vergewist. Dit is niet het geval. Rozengracht heeft vanaf de indiensttreding van werkneemster in 2002 tot maart 2015 geen bemerkingen gehad op het functioneren van werkneemster. Kennelijk achtte Rozengracht het niet nodig om functioneringsgesprekken met werkneemster te voeren. Er doet zich het geval voor dat de werkgever aan de werknemer niet een reële kans heeft geboden om het functioneren te verbeteren, en die ook niet meer kan worden geboden omdat de arbeidsverhouding al dusdanig is beschadigd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Als om die reden tot beëindiging zou worden overgegaan, neemt de werkgever het risico een billijke vergoeding te moeten betalen wegens ontslag dat het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, een risico dat hij zal incalculeren (*Handelingen I* 2013/14, 33818, 32, item 14, p. 10). Dat risico verwezenlijkt zich voor Rozengracht, nu haar handelswijze kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Rozengracht. De handelswijze van Rozengracht komt erop neer dat, doordat Rozengracht ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd op grond van een van de andere ontslaggronden van artikel 7:669 lid 3 BW, door toedoen van de werkgever een verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 8.000. Daarbij neemt de kantonrechter het volgende in aanmerking. De oneigenlijke wijze waarop Rozengracht haar financiële situatie heeft getracht af te wentelen op werkneemster door van haar een aanzienlijke salarisverlaging te verlangen en, toen zij daar niet mee akkoord ging, werkneemster grotendeels verantwoordelijk te houden voor de financiële problemen van Rozengracht, terwijl dit buiten de bevoegdheid van werkneemster valt en niet wordt gestaafd door objectieve gegevens. Voor zover er wel sprake zou zijn van onvoldoende functioneren heeft Rozengracht werkneemster geen (zichtbaar) verbetertraject gegund en geen coaching aangeboden, maar doelbewust aangestuurd op een onherstelbare beschadiging van de arbeidsverhouding. Hierdoor is Rozengracht grovelijk tekortgeschoten in haar verplichtingen als werkgever.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:7278

Zaaknummer:

Advocaten: P. Chr Snijders en I. Janssen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW