

RECHTSPRAAK

Stichting Woonvisie/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Besluit overgangsrecht transitievergoeding pakt voor werkneemster nadelig uit, omdat aanvulling WW op grond van cao veel lager is dan transitievergoeding. Toepassing artikel XXII lid 7 WWZ naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Werkneemster is met ingang van 1 mei 2009 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Woonvisie, in de functie van verhuurmakelaar/woonconsulent. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Woondiensten van toepassing. In artikel 2.12 lid 1 van de cao is bij werkloosheid een aanvulling op de WW-uitkering overeengekomen. Het verzoek van Woonvisie strekt er primair toe de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW - een verstoorde arbeidsverhouding -, subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW - andere omstandigheden - te ontbinden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 BW en zonder toekenning van een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 lid 1 onderdeel a BW, gelet op het bepaalde in artikel 2 lid 1 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding. Woonvisie heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat zich regelmatig situaties voordeden die aanleiding gaven tot fricties tussen werkneemster en haar collega's. Het ontstaan van de vele ziekmeldingen was werkgerelateerd. Er hadden ondanks concrete werkafspraken met collega's diverse incidenten tussen werkneemster en haar collega's plaatsgevonden. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werkneemster arbeidsongeschikt was en beperkingen in het persoonlijk en sociaal functioneren had. Ook de inzet van het tweede spoor-re-integratietraject om werkneemster te plaatsen in een passende functie elders, is niet gelukt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er geldt een opzegverbod, omdat werkneemster momenteel zwanger is. Dit opzegverbod staat gezien het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de zwangerschap van werkneemster. Uit de door Woonvisie overgelegde stukken en het verhandelde tijdens de mondelinge behandeling blijkt voldoende dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Blijkens de overgelegde stukken zijn de ziekmeldingen en het veelvuldig ziekteverzuim van werkneemster werkgerelateerd. Uit diverse stukken blijkt dat de beperkingen van werkneemster, onder meer ten aanzien van het samenwerken met collega's, hebben geleid tot problemen, spanningen, conflicten, met herhaaldelijk kort en langdurig uitval van werkneemster tot gevolg. Volgens de bevindingen van de bedrijfsarts hielden de

gezondheidsklachten van werknemster verband met de verstoorde werksituatie. Gebleken is dat Woonvisie diverse middelen heeft ingezet om de arbeidsrelatie tussen haar en werknemster te herstellen. Herplaatsing van werknemster ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 december 2015. Er is geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding.

Ten aanzien van de door werknemster verzochte transitievergoeding wordt als volgt overwogen. In artikel 2.12 lid 1 van de cao is bepaald dat een werknemer na het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij onvrijwillig ontslag, van zijn ex-werkgever een aanvulling op zijn uitkering volgens de Werkloosheidswet (WW) ontvangt, gedurende de eerste drie maanden. Die aanvulling bedraagt 80% van het nettosalaris, dat gold voor de ex-werknemer bij zijn uitdiensttreding. Aangezien er sprake is van onvrijwillig ontslag, heeft werknemster recht op de aanvulling op de WW-uitkering. Dit zou betekenen dat werknemster op basis van de cao een suppletie zal ontvangen van een bedrag van circa € 600, terwijl de transitievergoeding ongeveer € 7.000 bruto bedraagt. Het Besluit overgangsrecht transitievergoeding regelt weliswaar een samenloop van een onder het oude recht afgesproken vergoeding of voorziening en de onder het nieuwe recht verschuldigde transitievergoeding, maar het gevolg van artikel XXII lid 7 WWZ kan niet zijn dat - gezien het grote verschil in de hoogte van de bedragen - een werknemer in een substantieel ongunstiger positie terecht komt bij toepassing van het overgangsrecht. Een situatie als deze, waarin een substantieel verschil ten nadele van de werknemer bestaat tussen het bedrag van de transitievergoeding en de geldelijke waarde van een aanvulling op de WW-uitkering conform toepasselijke cao, is kennelijk niet of onvoldoende onderkend door de wetgever. De kantonrechter is derhalve van oordeel dat toepassing van artikel XXII lid 7 WWZ in deze gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Deze bepalingen zullen dan ook buiten toepassing blijven, zodat werknemster recht heeft op de transitievergoeding ten bedrage van € 6.914 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:7335

Zaaknummer: 4374767 VZ VERZ 15-17162

Advocaten: G.E.M. Gijsberts en J.H.M. Nijhuis

Wetsartikelen: 2.12 CAO Woondiensten, 6:248 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en XXII lid 7 WWZ