

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Toewijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst zieke werkneemster. De verhouding tussen partijen is duurzaam en ernstig verstoord geraakt. Tweemaal tevergeefs mediation plaatsgevonden. Afwijzing billijke vergoeding: wel sprake van verwijtbaar handelen werkgever, maar geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

Werkneemster is sinds 22 maart 2010 in dienst getreden bij werkgever. Zij heeft op 20 april 2015 aan werkgever laten weten dat zij zich per 8 april 2015 als zelfstandige ergotherapiepraktijk in het register van de Kamer van Koophandel heeft ingeschreven. Werkneemster heeft zich op 10 juni 2015 ziek gemeld. Zij heeft twee procedures in kort geding gevoerd om haar loon tijdens haar arbeidsongeschiktheid wegens ziekte uitbetaald te krijgen. Partijen hebben tweemaal geprobeerd de verhoudingen te herstellen door middel van mediation, maar dit is niet gelukt. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. artikel 7:669 lid 3, primair onderdeel g en subsidiair onderdeel h BW. Het verweer van werkneemster strekt primair tot afwijzing van het verzoek en subsidiair tot toekenning van een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat sprake is van een opzegverbod, omdat werkneemster vanaf 11 januari 2016 wegens ziekte niet geschikt was om de bedongen arbeid te verrichten. In het onderhavige geval staat dit opzegverbod echter niet in de weg aan de verzochte ontbinding, nu het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Uit de overgelegde producties blijkt dat de eerste breuken in de samenwerking tussen partijen zijn ontstaan nadat werkneemster kenbaar maakte dat zij een eigen praktijk wilde gaan opzetten en daartoe ook al de eerste stappen had gezet. De eerste ziekte dateerde van 10 juni 2015 en is dus na die aankondiging op 20 april 2015 gedaan. Bovendien blijkt uit de feiten, meer in het bijzonder: de mediation die tweemaal heeft plaatsgevonden en de procedure in kort geding die leidde tot een regeling, dat die gestelde verstoorde arbeidsverhouding niet uit de lucht is gegrepen. Uit deze feiten blijkt genoegzaam dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt waardoor er geen objectieveerbare termen meer aanwezig zijn om aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst vruchtbaar kan worden voortgezet. Beide partijen hebben ter zitting ook ingezien dat het voor hen allebei beter is als de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Uit het feit dat er tot tweemaal toe mediation is ingezet, Keerpunt B.V. en coachingsbureau Trans Lion door werkgever zijn ingeschakeld, blijkt dat werkgever zich voldoende heeft ingespannen om de verstoring van de arbeidsverhouding te herstellen. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat

er een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 4.847,70. Zij maakt geen aanspraak op een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW. Daartoe wordt het volgende overwogen. Werkneemster heeft terecht aangevoerd dat zij een kortgedingprocedure heeft moeten starten om haar loon te krijgen en dat er voor werkgever geen valide reden voor opschorting van het loon was. Daar staat tegenover dat in die eerste procedure de omvang van de wekelijkse arbeidsuren eveneens een voornaam geschilpunt was. Dit alles afwegende, is weliswaar sprake van verwijtbaar handelen en/of nalaten van de werkgever, maar er is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid. Het verwijt van werkneemster dat werkgever het conflict heeft laten escaleren, miskent dat het conflict een aanvang heeft genomen door de mededeling dat werkneemster een eigen ergotherapiepraktijk wilde opzetten. Ook hier geldt: door de mediation heeft werkgever gepoogd om dat conflict te beëindigen. Bovendien is van belang dat de loonopschorting door werkgever is gebaseerd op het advies van de bedrijfsarts, die werkneemster vanaf 11 januari 2016 weer volledig arbeidsgeschikt heeft geacht voor de eigen functie. Weliswaar is het UWV in het deskundigenoordeel tot een ander oordeel gekomen, maar aldus baseerde werkgever haar loonopschorting op het oordeel van de bedrijfsarts. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2016.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:3589

Zaaknummer: 4884556 AZ VERZ 16-67

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: R. Gijsen en L. Meys

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 8 onderdeel c BW