

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (a-grond). Van verdringing ex artikel 5 Ontslagregeling is geen sprake. Werkzaamheden van (zeer) incidentele en tijdelijke aard dienen bij die beoordeling buiten beschouwing te worden gelaten. Billijke vergoeding (€ 8.000) toegekend.

Werkneemster is met ingang van 1 november 2010 in de functie van Uitvoerend Projectcoördinator bij werkgeefster in dienst getreden. Na een e-mailwisseling tussen onder meer de voorzitter van werkgeefster en werkneemster is werkneemster met ingang van 1 juli 2015 op non-actief gesteld. Op 16 oktober 2015 heeft de voorzitter van werkgeefster een sms-bericht aan werkneemster gestuurd waarin onder meer staat: 'Er komt een tegen rekening aan dat belooft ik. (...) You fuck the wrong person en jullie gaan weten.' Werkgeefster heeft op 2 december 2015 aan het UWV toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. De verzochte toestemming is door het UWV geweigerd, omdat sprake zou zijn van verdringing in de zin van artikel 5 Ontslagregeling. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 juncto artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW, rekening houdend met de dienstjaren vanaf 1 mei 2013 gezien het bepaalde in artikel 7:673d lid 1 onderdeel a en b BW. Werkneemster voert verweer en stelt onder meer dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, in verband waarmee zij, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet kan worden gezegd dat werkgeefster in juli 2015 in redelijkheid niet heeft kunnen besluiten om haar activiteiten op een laag pitje te zetten. Immers, op dat moment draaide de onderneming al vanaf 2012 met verlies en waren er nauwelijks opdrachten voor de rest van het jaar. Beoordeeld dient te worden of het UWV op goede gronden de gevraagde toestemming heeft geweigerd omdat sprake is van verdringing in de zin van artikel 5 Ontslagregeling. De kantonrechter beantwoordt die vraag ontkennend. Hooguit zou sprake kunnen zijn van verdringing wanneer vaststaat dat de werkzaamheden van werkneemster structureel en blijvend overgenomen worden door zzp'ers. Dat is echter niet komen vast te staan, met name nu werkgeefster heeft gesteld dat zij in 2016 slechts één opdracht heeft binnengehaald, zodat enkel sprake is van (zeer) incidentele en tijdelijke werkzaamheden. Die werkzaamheden dienen bij de beoordeling van de vraag of sprake is van verdringing in de zin van artikel 5 Ontslagregeling echter buiten beschouwing gelaten te worden. Op grond van het voorgaande kan naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake

zijn van verdringing in de zin van artikel 5 Ontslagregeling en bestaat er een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In dit geval staat vast dat werkgeefster steeds slechts één werknemer in dienst heeft gehad, te weten werkneemster, zodat de uitzondering van artikel 7:673d BW zich voordoet. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de maanden gelegen vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing gelaten, zodat werkneemster aanspraak maakt op een transitievergoeding ad € 2.009 bruto.

Partijen twisten over de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en zo ja of er aanleiding bestaat om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. In dat kader acht de kantonrechter van belang dat werkneemster van de ene op de andere dag op non-actief is gesteld, haar zakelijke e-mailadres is geblokkeerd en haar de toegang tot de werkplek is ontnomen door de sloten te veranderen. Volstrekt onduidelijk is wat er precies tussen partijen is gebeurd waardoor de voorzitter van werkgeefster vanaf begin 2015 op geen enkele wijze meer met werkneemster heeft willen communiceren. Voorts rekent de kantonrechter het de voorzitter van werkgeefster aan dat hij niet zelf ter zitting is verschenen om zijn standpunt en handelwijze toe te lichten. Tevens rekent de kantonrechter de voorzitter een dreigbericht van 16 oktober 2015 zwaar aan. Voor een dergelijke reactie is geen enkele reden gesteld of gebleken. Kennelijk was de voorzitter teleurgesteld dat werkneemster niet wilde instemmen met een minnelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar terecht heeft werkneemster gesteld dat zij daartoe ook niet verplicht kan worden. Voorts is van belang dat werkgeefster vanaf 1 februari 2016 geen salaris meer betaalt aan werkneemster. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter kent een vergoeding toe ter hoogte van € 8.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:3578

Zaaknummer: 4860409--VZ-VERZ--16-3492

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: H.S. Snijders en K. Janssens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:671b BW, 7:673d BW en 5 Ontslagregeling