

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van advocaat-medewerker uitgesproken. Werkgever valt een verwijt te maken, onder meer door tijdens arbeidsongeschiktheid van werkneemster te verwachten dat zij wekelijks op kantoor langskwam. Echter geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

Werkneemster is op 1 november 2009 bij werkgever (maatschap/advocatenkantoor) in dienst getreden, eerst in de functie van juridisch medewerker, vervolgens als advocaat-stagiaire en sinds 1 maart 2013 als advocaat-medewerker. Op 18 augustus 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster was op dat moment vier maanden zwanger. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van werkneemster hebben partijen over en weer diverse e-mails verzonden. Werkgever wenste onder meer dat werkneemster wekelijks op kantoor kwam voor overleg/een kop koffie. Werkneemster stelde zich op het standpunt dat wekelijks op kantoor langskomen voor haar te belastend is. Gedurende het zwangerschapsverlof heeft werkgever besloten de functie van werkneemster te wijzigen naar die van 'bureau-advocaat'. Werkneemster is thans (nog steeds) arbeidsongeschikt. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkgever te ontbinden, onder toekenning van zowel een transitievergoeding als een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkneemster de arbeidsrelatie als zodanig verstoord ervaart dat volgens haar de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen en werkgever zich daartegen niet uitdrukkelijk heeft verzet, zal de kantonrechter het verzoek tot ontbinding toewijzen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 15 augustus 2016. Nu de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden moet ook worden beoordeeld of aan werkneemster een transitievergoeding en een billijke vergoeding dient te worden toegekend. Voor beide vergoedingen is vereist dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever. Uit de parlementaire geschiedenis van de WWZ blijkt dat er van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever niet snel sprake zal zijn. Het moet gaan om duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werkgeverschap. Te denken valt aan de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat. Werkneemster beroept zich op een dergelijke situatie. Zij is onder meer van mening dat zij tijdens haar arbeidsongeschiktheid door werkgever onder druk is gezet om te re-integreren en op kantoor langs te komen tegen de adviezen van de bedrijfsarts om haar met rust te laten in.

Ook tijdens haar bevallingsverlof werd haar geen rust gegund. Werkgever benaderde haar met een voorstel voor een gewijzigde – uitgekleden – functie. Zij heeft hierdoor veel stress ervaren wat niet goed was voor haar ongeboren kind en haar herstel. Naast zwangerschapsgerelateerde klachten ondervond zij immers eveneens beperkingen in haar persoonlijk functioneren. Ook weigerde werkgever, zonder goede reden, om een werkgeversverklaring af te geven. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkgever niet altijd even tactisch omgesprongen met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Er valt begrip op te brengen voor het standpunt dat het goed is voor een werknemer om tijdens een langdurige arbeidsongeschiktheid contact te houden met de werkgever en collega's. Werkgever legt dit echter eenzijdig op aan werkneemster en de toonzetting van de e-mails kan als dwingend worden ervaren. Bovendien is niet duidelijk geworden wat de noodzaak is voor het langskomen op wekelijkse basis. De kantonrechter acht deze frequentie vrij hoog, zeker als de werknemer zoals in dit geval, aangeeft dat het haar zwaar valt. Ook de reactie van werkgever op het overlijden van de vader van werkneemster is weinig tactvol. Van werkgever mag wat meer empathie en betrokkenheid bij het wel en wee van de medewerkers worden verwacht. Alles afwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat werkgever op een aantal punten een verwijt te maken valt, maar werkgever is nergens zodanig over de schreef gegaan dat dit de conclusie kan rechtvaardigen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, dat immers slechts in uitzonderlijke gevallen wordt aangenomen. Dit betekent dat voor de gevraagde billijke vergoeding en de transitievergoeding geen grond is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:6314

Zaaknummer: 5140136 VZ VERZ 16-13226

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: H.A.D. van Uffelen-van der Burg

Wetsartikelen: 7:671c BW