

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding (g-grond), na ingetrokken werknemersverzoek. Mediationtraject mislukt. Werkneemster wordt niet gevolgd in standpunt dat arbeidsrelatie nog kan worden voortgezet. Billijke vergoeding ad € 20.000 bruto verschuldigd. Werkgeefster heeft onder meer niet voldaan aan re-integratieverplichtingen.

Werkneemster is sinds 12 mei 1997 bij werkgeefster werkzaam als medewerker boekhouding en salarisadministratie. Werkneemster heeft gehoorproblemen en draagt een medisch aangepast gehoorapparaat. Op 7 september 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd de werkplek van werkneemster aan te passen. Werkneemster heeft op 1 februari 2016 een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Naar aanleiding van de mondelinge behandeling is, op verzoek van partijen, de beschikking aangehouden en zijn partijen een mediationtraject aangegaan. Partijen zijn niet tot elkaar gekomen in voornoemd traject, waarna partijen de kantonrechter hebben verzocht de beschikking te wijzen. De ontbinding is door de kantonrechter toegewezen. Werkneemster heeft haar verzoek op 22 juli 2016 ingetrokken. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkneemster verzoekt, voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod. Dit opzegverbod staat in casu niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. De door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren naar het oordeel van de kantonrechter een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Tussen partijen is verschil van inzicht ontstaan over de wijze waarop werkgeefster invulling heeft gegeven aan haar re-integratieverplichtingen als werkgever. Door het daaropvolgende ontbindingsverzoek van werkneemster en de verwijten die partijen elkaar hierin over en weer hebben gemaakt is de arbeidsrelatie verder verstoord geraakt. Vastgesteld kan worden dat het kennelijk ook met behulp van mediation niet is gelukt om het verschil van inzicht tussen werkgeefster en werkneemster zodanig te overbruggen dat in overleg tot een aanvaardbare oplossing kon worden gekomen. Het enkele verweer van werkneemster dat geen sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie omdat de kantonrechter niet een verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd aan zijn ontbindingsbeschikking van 20 juli 2016 kan haar niet baten. Het standpunt van werkneemster dat de arbeidsrelatie onder

omstandigheden nog wel kan worden voortgezet, deelt de kantonrechter niet, juist omdat deze omstandigheden – voor zover werkneemster hiermee de aanpassing van de werkplek heeft bedoeld – de kern vormen van de vertrouwensbreuk tussen partijen. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werkneemster desgevraagd ter zitting heeft aangegeven dat naar haar indruk de arbeidsrelatie met behulp van verdere mediation wel weer zou kunnen worden hersteld, waarmee zij zich kennelijk ook op het standpunt stelt dat de enkele aanpassing van de werkplek – zo werkgeefster hiertoe zou overgaan – niet voldoende is om tot herstel van de arbeidsrelatie te komen, maar dat hiervoor toch wat meer nodig is. Voorts oordeelt de kantonrechter dat herplaatsing niet realistisch kan worden geacht. Werkgeefster is immers een kleine onderneming. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van de transitievergoeding. Ook is werkgeefster een billijke vergoeding aan werkneemster verschuldigd. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkgeefster het advies tot inschakeling van mediation van de bedrijfsarts niet serieus heeft genomen, dat zij heeft nagelaten een offerte te ondertekenen voor het onderzoek naar de werkplek van werkneemster en dat zij vanaf juni 2016 zonder enige vooraankondiging aanvankelijk het loon niet meer aan werkneemster heeft betaald. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding wordt meegewogen het ernstige verwijt dat werkgeefster gemaakt kan worden ter zake het niet voldoen aan haar re-integratieverplichtingen, de financiële situatie van werkgeefster en het mediationtraject. Alles afwegende ziet de kantonrechter aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op € 20.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:4611

Zaaknummer: 5289301

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: L.A. Stormezand en J. Keizer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW