

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Onder meer door werkneemster geen verbetertraject aan te bieden en einde arbeidsovereenkomst te forceren, handelt werkgever ernstig verwijtbaar. Billijke vergoeding zodanig substantieel (€ 45.000) dat hiermee dergelijk handelen in de toekomst wordt voorkomen.

Werkneemster is in juli 2005 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster, in de functie van commercieel medewerker binnendienst. Voordat werkneemster daar in dienst trad verrichte zij werkzaamheden bij werkgeefster als uitzendkracht. Eind 2012 werd voor de eerste keer een functionerings- c.q. beoordelingsgesprek met werkneemster gevoerd. Nadien vonden dergelijke gesprekken plaats in april 2013 en september 2014. In een e-mail van 29 januari 2016 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten geen toekomst voor haar te zien binnen de organisatie, omdat zij niet kon meekomen in de versterkte taken van de binnendienst. Een beëindigingsvoorstel werd door werkneemster van de hand gewezen. Op 31 mei 2016 heeft de heer X, namens werkgeefster, werkneemster 'per direct ontslag' verleend. Werkneemster heeft hier schriftelijk tegen geprotesteerd. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzoekt toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkneemster erkent dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord, is zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden met ingang van 1 maart 2017. Bij het bepalen van die datum wordt toepassing gegeven aan de in artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW genoemde bijzondere omstandigheid dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, waardoor bij het vaststellen van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt geen rekening wordt gehouden met de duur van deze procedure.

Ten aanzien van de verzochte transitievergoeding overweegt de kantonrechter dat, bij de berekening van de hoogte van die vergoeding, geen rekening wordt gehouden met de bonussen die aan werkneemster zijn betaald, nu niet gesteld of gebleken is dat het hier gaat om een overeengekomen variabele looncomponent als bedoeld in artikel 3 lid 1 onderdeel c van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Bij de berekening van de duur van het dienstverband moet de tijd die werkneemster als uitzendkracht bij werkgeefster heeft gewerkt, worden meegenomen. Daarnaast wordt geen rekening gehouden met de tijd dat werkneemster van haar werkzaamheden is vrijgesteld, zoals werkgeefster

verzoekt. Die omstandigheid, door werkgeefster zelf in het leven geroepen, is niet benoemd in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. Nu werkgeefster uitdrukkelijk verzoekt om de transitievergoeding aan werkneemster toe te kennen, wordt zij tot betaling van € 15.870,05 bruto veroordeeld.

De kantonrechter ziet verder aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Dat sprake is van een zodanig disfunctioneren door werkneemster dat op die grond de arbeidsovereenkomst had moeten eindigen is de kantonrechter onvoldoende gebleken. Een verstoorde arbeidsrelatie is er inmiddels wel, maar daaraan zijn bepaalde gedragingen van werkgeefster en in het bijzonder het 'ontslag op staande voet' en de op non-actiestelling van werkneemster in belangrijke mate debet. De heer X heeft dan wel ter zitting verklaard dat het geven van 'ontslag' niet de meest elegante wijze van handelen was, maar niet is gebleken dat werkgeefster de aldus door haar ontstane werkelijkheid nog heeft willen wijzigen. De manier waarop werkgeefster, na eerst te hebben verzuimd om op adequate wijze te reageren op de kritische houding van werkneemster en zonder haar te begeleiden teneinde haar functioneren op het gewenste niveau te brengen en na een jarenlang dienstverband het einde van de arbeidsovereenkomst forceert, acht de kantonrechter zodanig ernstig verwijtbaar dat een billijke vergoeding ten gunste van werkneemster op zijn plaats is. Gelet op de omstandigheden van het onderhavige geval stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 45.000. In de hoogte van dit bedrag komt tot uitdrukking dat het handelen (en nalaten) van werkgeefster niet getuigt van goed werkgeverschap en afkeurenswaardig is. Daarbij is het bedrag zodanig substantieel dat hiermee dergelijk handelen in de toekomst wordt voorkomen. In zoverre moet deze vergoeding een punitief en afschrikwekkend karakter hebben.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:7766

Zaaknummer: 5331268 AZ VERZ 16-130

Rechters: P.L. Kerkhofs

Advocaten: S.J. Snellenburg-Swenker en G.A. Diebels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding