

werkneemster/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkneemster. Werkgeefster vindt aanwezigheid hond op werkplek (terwijl werkneemster allergisch is voor honden) kennelijk belangrijker dan gezondheid werkneemster en handelt ernstig verwijtbaar. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding (€ 2.500).

Werkneemster is sinds 1 november 2014 in dienst als assistent accountant. Omstreeks december 2015 is de hond van de directeur aanwezig op de werkvloer. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden (art. 7:671c lid 1 BW). Aan haar verzoek legt zij het volgende ten grondslag. Werkneemster heeft gezondheidsklachten als gevolg van allergieën. De allergische klachten worden veroorzaakt door (onder meer) de hond die sinds december 2015 op de werkvloer aanwezig is. Desondanks weigert de directeur de hond thuis te laten. Nu de gezondheidsklachten van werkneemster werkgerelateerd zijn, is zij in beginsel arbeidsgeschikt. Nu werkgeefster echter weigert de arbeidsomstandigheden aan te passen wordt werkneemster daardoor gehinderd in de uitvoering van haar werkzaamheden. Een en ander heeft geleid tot een arbeidsconflict tussen partijen. Het handelen van werkgeefster is ernstig verwijtbaar zodat werkneemster aanspraak maakt op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgeefster voert verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. In artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet is bepaald dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en daartoe een beleid voert dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Voorop staat dat het houden van een hond op een kantoor geen algemeen normaal gebruik is en dat de hond niet reeds bij aanvang van het dienstverband op kantoor was. Ingeval een werknemer hinder ondervindt van de hond – dat kan allergie zijn maar bijvoorbeeld ook angst – en wel zodanig dat dit van invloed is op de gezondheid en het welbevinden van de werknemer en/of deze daarvan hinder ondervindt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden, dient een werkgever maatregelen te nemen. De bedrijfsarts en/of arbodienst geeft zowel op 27 juni 2016 als op 1 augustus 2016 het advies aan werkgeefster om maatregelen te nemen in verband met de hond omdat de gezondheidsklachten van werkneemster daarmee waarschijnlijk verband houden (als ook met huismijt). Werkneemster verwijt werkgeefster dat het belang van de hond, althans van de werkgeefster, wordt verkozen boven haar gezondheid. De kantonrechter kan begrip opbrengen voor die gevoelens bij werkneemster. Een werkgever is immers gehouden zorg te dragen voor een gezonde werkomgeving voor haar werknemers. Door de hond,

ondanks de klachten, op kantoor te houden negeert werkgeefster de gezondheidsklachten van werkneemster en lijkt zij haar niet serieus te nemen. Zij handelt daarmee in strijd met de eisen van goed werkgeverschap en de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Geoordeeld wordt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Het gevorderde bedrag van € 840 bruto als transitievergoeding wordt toegewezen. Tevens wordt een billijke vergoeding toegekend. Werkneemster heeft op grond van de kantonrechterformule een bedrag van € 2.720 als billijke vergoeding gevorderd. Deze 'oude' wijze van berekening wordt echter niet meer toegepast bij de vaststelling van de billijke vergoeding. Meegewogen wordt dat er onduidelijkheid was over de allergie voor honden, dat werkneemster 31 jaar is en nog relatief kort werkzaam was en werkgeefster enkele, zij het inadequate maatregelen tot het verhelpen van het probleem heeft genomen. Gelet op alle feiten en omstandigheden van het geval en met name het feit dat werkgeefster de aanwezigheid van de hond op de werkplek kennelijk belangrijker vond dan de gezondheid van werkneemster, is een vergoeding van € 2.500 billijk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:9728

Zaaknummer: 5492275 VZ VERZ 16-21875

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: L. van Dinter en N.A. Hertogh

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 3 Arbeidsomstandighedenwet