

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van zeer ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding van € 50.000.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2011 in dienst getreden bij werkgever en was werkzaam als Senior Consultant tegen een salaris van € 3453,60 bruto per maand exclusief emolumenten. In mei 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever, waarin is verteld dat de omzet van werkgever achterbleef. Aan werknemer is gevraagd een plan van aanpak op te stellen om een betere omzet te realiseren. Werknemer heeft aangegeven daar gegevens voor nodig te hebben, doch werkgever weigerde de benodigde gegevens te verstrekken. Op 3 juni 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Nadien heeft zij verzocht om een gesprek met een mediator (mede op advies van de bedrijfsarts), maar werkgever weigert dit. Op 14 juni 2016 vindt een onaangenaam gesprek plaats tussen partijen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarna werknemer zich op 15 juni opnieuw ziek meldt. Werkgever weigert deze ziekmelding. Op 20 juni 2016 verzoekt de gemachtigde van werknemer om een bedrijfsarts in te schakelen en mee te werken aan re-integratie en om een mediator in te schakelen. Uit het door werknemer aangevraagde deskundigenoordeel bij het UWV blijkt dat werknemer haar werk op 15 juni 2016 niet kon uitvoeren. Op 22 juli 2016 heeft werkgever een verzoek ingediend bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Twee dagen voor zitting heeft werkgever dit verzoek ingetrokken. Het tegenverzoek van werknemer is op zitting behandeld en dit verzoek, met betrekking tot betaling van achterstallig loon en doorbetaling van loon, is grotendeels toegewezen. Werknemer verzoekt nu onder meer de arbeidsovereenkomst met werkgever te ontbinden op grond van artikel 7:671 c BW met toekenning van een transitievergoeding (€ 6561,84) en billijke vergoeding € 50.000) en werkgever te verbieden om zich negatief uit te laten over werknemer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen.

Zeven verwijten die werknemer werkgever maakt

Werknemer verwijt werkgever allereerst het bewust verstoren van de arbeidsrelatie en het feit

dat werkgever sinds mei 2016 niets meer van zich laat horen. In ieder geval vanaf 19 mei 2016 heeft werkgever zich zeer kritisch uitgelaten over werknemer, zonder deze kritiek te onderbouwen. Partijen zijn het erover eens dat de opdracht die werkgever aan werknemer gaf in mei 2016 (opstellen plan van aanpak in verband met achterblijvende omzet) het begin van de escalatie was en dat er tot die tijd niets aan de hand was en werknemer naar tevredenheid functioneerde. Door werkgever is niet betwist dat werknemer heeft gevraagd om gegevens die nodig waren om het gevraagde plan van aanpak op te stellen en dat deze door werkgever niet ter beschikking zijn gesteld. Uit het voorgaande blijkt genoegzaam dat werkgever het werknemer onmogelijk heeft gemaakt de opdracht uit te voeren, hetgeen een ernstig verwijt is, zeker wanneer dit vervolgens een belangrijke grond van haar verwijten jegens werknemer is. Het tweede verwijt dat werknemer maakt, is de weigering van werkgever van de ziekmelding van werknemer. Uit geciteerde e-mails blijkt dat hier sprake van is geweest. Het derde verwijt, is dat het loon van werknemer is ingehouden van half juni tot medio september 2016, zelfs nadat uit het deskundigenoordeel is gebleken dat werknemer sinds 15 juni 2016 volledig arbeidsongeschikt is geweest. Ter zitting is onbetwist gesteld dat pas weer loon is betaald half september 2016. Het vierde verwijt is het indienen van een verzoekschrift tijdens ziekte, terwijl werknemer had aangegeven bereid te zijn mee te werken aan een minnelijke regeling en zonder dat er een ontbindingsgrond aanwezig is: het volledig afbranden van werknemer in dit verzoekschrift en de laakbare uitlatingen die daarin over haar als persoon zijn gedaan. Het verzoekschrift waarin werkgever verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden bevat talloze verwijten die door werkgever nauwelijks zijn onderbouwd, waarop werknemer destijds uitgebreid en met stukken en verklaringen onderbouwd heeft gereageerd. Een groot deel van de in het ingetrokken verzoekschrift verwijten van werkgever, komt thans niet in het verweerschrift terug. Daaruit kan geconcludeerd worden dat werknemer terecht stelt dat deze verwijten ongefundeerd waren. Het spreekt voor zich dat hiermee de relatie tussen partijen onterecht en onnodig op scherp is gesteld door werkgever en dit is werkgever ernstig te verwijten. Het vijfde verwijt is dat werkgever zich richting derden negatief uitlaat over werknemer. Uit een in de stukken opgenomen citaat blijkt dat werkgever heeft verklaard dat werknemer fraude en onrechtmatig gedrag wordt verweten. Wederom een terecht verwijt van werknemer jegens werkgever. Het zesde verwijt is dat werkgever lange tijd heeft geweigerd een mediator in te schakelen en werknemer onder druk heeft gezet om alleen een gesprek aan te gaan met werkgever. De bedrijfsarts adviseerde op 9 juni 2016 het gesprek aan te gaan en doet de suggestie dit gesprek te voeren met de hulp van een mediator. Gezien hetgeen tussen partijen reeds was voorgevallen, was dit een redelijk verzoek van werknemer waar werkgever serieus op in had moeten gaan. Het zevende verwijt van werknemer is dat in het plan van aanpak in het kader van re-integratie, alle ongefundeerde verwijten jegens werknemer die ook in het ingetrokken verzoekschrift zijn opgenomen, zijn herhaald. Het is werkgever zwaar aan te rekenen dat zij na ontvangst van het deskundigenoordeel van het UWV blijft beweren dat werknemer niet ziek is en zware beschuldigingen blijft uiten zonder enige grond. Kortom, alle verwijten van werknemer zijn terecht.

Drie verwijten die werkgever werknemer maakt

Werkgever verwijt werknemer dat werknemer (1) de geheimhouding heeft geschonden, (2) mededelingen aan derden heeft gedaan omtrent werkzaamheden bij werkgever en (3) heeft geweigerd op gesprek te komen. De rechter acht alle verwijten van werkgever onterecht.

Conclusie

De conclusie is dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer en het feit dat er een einde dient te komen aan de arbeidsovereenkomst is aan werkgever te wijten. Gezien het feit dat werkgever in ernstige mate heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap en werknemer nog niet geheel arbeidsgeschikt is, is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst zoals verzocht door werknemer met inachtneming van de opzegtermijn dient te worden ontbonden met ingang van 1 maart 2017 onder toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter is voorts van oordeel dat werkgever wegens haar handelwijze een billijke vergoeding verschuldigd is. De rechter overweegt in dat kader dat naar haar oordeel een zeer ernstig verwijt te maken valt van de wijze waarop werkgever zich heeft opgesteld jegens werknemer. Uitgaande van al het voorgaande en gelet op het feit dat werknemer goed heeft gefunctioneerd en werkgever met haar gedrag de mogelijkheden tot het vinden van ander werk voor werknemer heeft bemoeilijkt en heeft veroorzaakt dat werknemer dit verzoek heeft moeten indienen vóór haar volledige herstel, zal de kantonrechter de billijke vergoeding zoals verzocht vaststellen op € 50.000. De kantonrechter verbiedt werkgever verder om zich negatief uit te laten over werknemer, dan wel haar in verband te brengen met fraude op straffe van een dwangsom van € 3000 per overtreding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:10489

Zaaknummer: 5473972 OA VERZZ 16-389

Rechters: A.E. Merkus

Wetsartikelen: 7:671c BW