

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Transitievergoeding toegewezen, ondanks werkweigering van werkneemster. Verzochte billijke vergoeding afgewezen op de grond dat handelen werkgever verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar is.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2014 in dienst getreden bij werkgever X (hierna: X) als Operationeel Manager voor 24 uren per week tegen een salaris van € 1.681,95 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Uitvaartbranche van toepassing. Werkneemster zou haar werkzaamheden voor X met name gaan uitvoeren ten behoeve van een nieuw op te zetten natuurbegraafplaats. Op 23 februari 2017 hebben partijen een gesprek gevoerd, waarbij X heeft aangegeven dat de voornoemde werkzaamheden voorlopig zouden uitblijven. Als alternatief heeft X werkneemster andere werkzaamheden aangeboden, waarbij te kennen is gegeven dat de arbeidsovereenkomst zou worden opgezegd indien werkneemster niet akkoord zou gaan met het voorstel. Partijen zijn vervolgens gaan onderhandelen over de beëindiging van het dienstverband van werkneemster, maar hebben geen consensus weten te bereiken. Op 2 en 3 maart 2017 heeft werkneemster twee officiële waarschuwingen gekregen wegens werkweigering. Bij brief van 5 maart 2017 heeft werkneemster laten weten dat zij niet op het werk zal verschijnen omdat zij situationeel arbeidsongeschikt is geraakt. Dit laatste heeft de bedrijfsarts op 9 maart 2017 bevestigd. Op 4 juli 2017 is werkneemster begonnen met re-integreren bij een andere werkgever. X wendt zich thans tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond dan wel h-grond. Werkneemster verzoekt op haar beurt om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Transitievergoeding

De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen niet in geschil is dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en gaat dan ook over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. X stelt verder dat sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster, zodat geen recht bestaat op een transitievergoeding. In de eerste plaats wordt werkneemster verweten dat zij op 2 en 3 maart 2017 werk heeft geweigerd. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster in beginsel gehouden was op deze dagen werkzaamheden te

verrichten. De stelling van werkneemster dat het opgedragen werk niet de bedongen arbeid betreft, wordt door de kantonrechter niet gevolgd, aangezien zij in eerdere maanden ook veelvuldig ander werk heeft verricht. Waarom deze werkzaamheden volgens werkneemster wel voldeden aan de bedongen arbeid, maar het werk dat X op 23 februari 2017 aanbod niet, is onvoldoende door werkneemster onderbouwd. Hoewel werkweigering in beginsel kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer, dient in het onderhavige geval acht te worden geslagen op de overige feiten en omstandigheden. Hierbij is van betekenis dat (1) op een eerder moment aan werkneemster is toegezegd dat zij haar oorspronkelijke werkzaamheden (op de natuurbegraafplaats) weer volledig zou oppakken, (2) dat partijen een week voorafgaand aan de werkweigering onderhandelden over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en (3) dat werkneemster op het moment van werkweigering balanceerde op het randje van een burn-out. Naar het oordeel van de kantonrechter is het gedrag van werkneemster onder deze omstandigheden wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Werkneemster maakt derhalve aanspraak op een transitievergoeding, die wordt vastgesteld op de hoogte van € 1.766,05 bruto.

Billijke vergoeding

In de eerste plaats wordt X verweten dat hij werkneemster ten onrechte heeft beschuldigd van werkweigering en is gaan dreigen met sancties. De kantonrechter is echter van oordeel dat hieruit onvoldoende blijkt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. In de tweede plaats wordt X verweten dat X het mediationtraject eenzijdig heeft beëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter levert de eenzijdige beëindiging van mediation geen ernstig verwijtbaar handelen op. Tot slot wordt X verweten dat hij de re-integratie van werkneemster heeft tegengewerkt en haar arbeidsongeschiktheid niet serieus heeft genomen. De kantonrechter volgt werkneemster hierin niet, aangezien er een plan van aanpak is opgesteld en er een mogelijkheid is geboden bij een andere werkgever te re-integreren. Door te blijven aandringen op een persoonlijk gesprek tussen de directeur van X en werkneemster, heeft X er wel voor gezorgd dat de verstoorde arbeidsverhouding is verergerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit wel verwijtbaar gedrag, maar levert dit nog geen ernstig verwijtbaar handelen op aan de zijde van X. De verzochte billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:9526

Zaaknummer: 6163301 AO VERZ 17-95

Rechters: J. Candido

Advocaten: R. van Viersen en M.L. M-L Israels

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671b BW, 7:673 lid 1 BW en 7:671b lid 8 onderdeel c BW