

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Arbeidsovereenkomst met hbo-docent ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Verstoring is gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Handelen was disproportioneel en onnodig escalerend. Billijke vergoeding verschuldigd van € 150.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2001 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als docent hoger beroepsonderwijs (schaal 11) in het team hippische bedrijfskunde. Vanaf begin 2017 zijn partijen in discussie over het functioneren van werkneemster. Op 30 januari 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar nieuwe leidinggevende (hierna: B). B heeft toen aangegeven dat werkneemster onvoldoende verantwoordelijkheid neemt vanuit haar rol als docent. Op 3 april 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, B en de directeur van werkgeefster, waarin werkneemster is geconfronteerd met lage docentevaluaties en lage beoordelingen vanaf 2015. Werkgeefster heeft vervolgens een verbeterplan voor werkneemster opgesteld. Een coachingstraject is geadviseerd, maar niet opgestart. Met ingang van 1 november 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts concludeerde dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding en adviseerde partijen met elkaar in gesprek te gaan. Partijen zijn vervolgens twee keer een mediationtraject gestart, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzoekt voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter overweegt dat thans sprake is van een groot onderling wantrouwen en een vruchtbare samenwerking niet langer tot de mogelijkheden behoort. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege een ernstig en langdurig verstoorde arbeidsverhouding, met inachtneming van de opzegtermijn, zonder aftrek van de proceduretijd.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kan een billijke vergoeding toekennen als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van

werkgeefster. De kantonrechter komt tot het oordeel dat daarvan in deze zaak sprake is. B heeft als nieuwe leidinggevende de verhoudingen meteen op scherp gezet met het gesprek van 30 januari 2017 en het door haar geïnitieerde vervolggerek met de directrice op 3 april 2017. Werkneemster is in laatstgenoemd gesprek geconfronteerd met lage docentevaluaties. De kantonrechter stelt vast dat de door werkgeefster overgelegde 'beoordeling' niet overeenkomstig het normaliter gebruikte format is en niet is ondertekend. Werkgeefster heeft ter zitting verklaard dat zij niet kan controleren of het beoordelingsgesprek daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. De kantonrechter rekent werkgeefster dit zwaar aan. Vervolgens werd een coachingstraject geadviseerd. Dit traject heeft echter nooit plaatsgevonden. Het onderlinge wantrouwen werd intussen groter: werkgeefster ging strakker sturen op de re-integratievoorschriften en werkneemster voelde zich onveiliger. Mediation mislukte tot twee keer toe. Dit traject culmineerde in een brief van werkgeefster waarin zij liet weten dat werkneemster niet langer welkom was in de gebouwen van de school en dat werkgeefster zou worden verwijderd als zij zich binnen de school zou begeven, waarbij tevens haar loon zou worden gestopt. De kantonrechter acht deze handelwijze disproportioneel en onnodig escalerend. Alhoewel de bedrijfsarts adviseerde de re-integratie buiten de werkplek vorm te geven, kon werkgeefster niet eigenhandig de aanwezigheid van werkneemster op de werkplek kwalificeren als belemmerend voor haar re-integratie. Dat oordeel is voorbehouden aan de bedrijfsarts, die een dergelijk oordeel niet heeft gegeven. Alles overziend ligt de oorsprong van de verstoorde verhoudingen bij werkgeefster en is het ook werkgeefster geweest die de verhouding tussen partijen onnodig op scherp heeft gezet en een verdere samenwerking daardoor feitelijk onmogelijk maakte. Dit alles tegen de achtergrond van de privé-situatie van werkneemster waarin zij te maken had met intensieve mantelzorg en overlijdensgevallen in haar familie, waarvoor werkgeefster onvoldoende oog heeft gehad. De conclusie is dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, zodat werkneemster aanspraak maakt op een billijke vergoeding.

Hoogte billijke vergoeding

Rekening houdend met onder meer de financiële gevolgen van het ontslag, met de arbeidsmarktpositie van werkneemster, met het feit dat met de billijke vergoeding kan worden tegengegaan dat een werkgever ervoor kan kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen omdat dit voor haar voordeliger is dan het op juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst, alsmede met de juridische kosten die werkneemster heeft moeten maken, bepaalt de kantonrechter de billijke vergoeding op € 150.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:704

Zaaknummer: 7434988

Rechters: A. van Dijk

Advocaten: I. de Graaff en C.M. van der Corput

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