

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Gelet op de vrije arbeidskeuze en de ernstig verstoorde arbeidsverhouding alsmede het feit dat de arbeidsovereenkomst inmiddels een lege huls is, wordt het ontbindingsverzoek toegewezen. Toekenning transitievergoeding. Afwijzing billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met detachering van haar personeel in zeven branches. Werknemer is op 6 maart 1989 bij de rechtsvoorganger van werkgeefster in dienst getreden. Op 20 oktober 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Sinds 3 december 2018 is sprake van een slapend dienstverband. In de tussenliggende periode hebben zich tussen partijen enkele gebeurtenissen omtrent de (beoordeling van de) arbeidsongeschiktheid van werknemer en zijn re-integratie voorgedaan. Werkgeefster heeft in maart 2019 aan werknemer voorgesteld om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, onder betaling van onder meer de transitievergoeding, tegen finale kwijting. Werknemer was hiertoe niet bereid en verzoekt onder meer ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst en veroordeling van werkgeefster tot betaling aan werknemer van de transitievergoeding ter hoogte van € 81.000 en een billijke vergoeding ter hoogte van € 719.909.

Oordeel

In de verwijten die door werknemer aan werkgeefster worden gemaakt ligt een zekere intentie tot het ziek maken en wegpesten van werknemer besloten. Wellicht kan van bepaalde handelingen van werkgeefster gezegd worden dat deze onhandig zijn en/of niet de schoonheidsprijs verdienen, maar geen van deze handelingen acht de kantonrechter ernstig verwijtbaar aan werkgeefster. Daarnaast is in een psychiatrisch rapport geconcludeerd dat werknemer lijdt aan een recidiverende depressieve stoornis die zich heeft ontwikkeld als gevolg van chronische conflicten op de werkvloer. De druk die de werksituatie op werknemer legde, stond een effectieve behandeling in de weg. Er kan echter niet geconcludeerd worden dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer is veroorzaakt door verwijtbaar gedrag van werkgeefster. Werkgeefster is niet bekend met het feit dat werknemer een persoon is die gevoelig is voor het ontwikkelen van psychische klachten als gevolg van conflictsituaties, zodat zij daar redelijkerwijs geen rekening mee kon houden. Verder neemt werknemer werkgeefster kwalijk hoe zij met hem is omgegaan, maar een objectieve kijk naar wat er tussen partijen in die periode is voorgevallen leidt tot de conclusie dat werkgeefster in het kader van de detachering heeft gedaan wat van haar verwacht mocht worden. Van ernstig

verwijtbaar gedrag of nalaten door werkgeefster is niet gebleken. Gelet op de vrije arbeidskeuze en de ernstig verstoorde arbeidsverhouding alsmede het feit dat de arbeidsovereenkomst inmiddels een lege huls is, zal het ontbindingsverzoek worden toegewezen. Onder verwijzing naar de uitspraak van de Hoge Raad van 8 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1734) is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster, die bereid was mee te werken aan de beëindiging van het slapende dienstverband met werknemer die langdurig arbeidsongeschikt was, onder betaling van de transitievergoeding onder de voorwaarde van finale kwijting, in strijd met het goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW heeft gehandeld door die voorwaarde te stellen. Hieruit vloeit voort dat werkgeefster aan werknemer een vergoeding verschuldigd is ter hoogte van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10266

Zaaknummer: 7930286

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: M. Koot en L. van de Vrugt

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