

RECHTSPRAAK

Vaststellingsovereenkomst is binnen bedenktijd door werknemer ontbonden. Omdat werkgever doelbewust op beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft aangestuurd wordt arbeidsovereenkomst onder toekenning van € 10.000 aan billijke vergoeding ontbonden.

Feiten

Werkneemster is sinds 29 januari 2003 bij werkgeefster in dienst in de functie van tandartsassistente. Werkneemster is op 27 augustus 2020 uitgevallen met burn-outklachten. Partijen hebben op 16 december 2020 mediation gestart. De mediation is zonder succes geëindigd op 30 december 2020. Op 27 januari 2021 heeft werkgeefster aan werkneemster een voorstel gedaan tot beëindiging van het dienstverband, maar daar heeft werkneemster op 2 februari 2021 niet mee ingestemd. Op 5 februari 2021 is werkneemster op haar afwijzing van het voorstel teruggekomen. Op 8 februari 2021 heeft werkgeefster een conceptvaststellingsovereenkomst toegestuurd aan werkneemster. Werkneemster heeft de conceptvaststellingsovereenkomst ondertekend op 14 februari 2021. Per e-mail van 24 februari 2021 heeft werkgeefster de ondertekende vaststellingsovereenkomst aan werkneemster gestuurd. Op 25 februari 2021 heeft werkneemster per e-mail aan werkgeefster medegedeeld dat zij gebruiktmaakt van haar recht om de vaststellingsovereenkomst te ontbinden. Bij e-mail van 3 maart 2021 heeft werkneemster aan werkgeefster medegedeeld dat zij beschikbaar is voor werkzaamheden zodra zij daartoe weer in staat is en beschikbaar blijft voor haar re-integratie. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het beroep op het recht om de vaststellingsovereenkomst te ontbinden op tijd is gedaan, omdat tussen partijen niet eerder dan op 14 dan wel op 16 februari 2021 overeenstemming is bereikt over de essentialia van de beëindiging van de overeenkomst. Werkneemster heeft immers niet eerder dan op 14 februari 2021 een schriftelijk akkoord gegeven op de vaststellingsovereenkomst en op 16 februari 2021 op de aanvullende voorwaarden. Ten aanzien van het ontbindingsverzoek overweegt de kantonrechter dat niet vaststaat dat werkneemster heeft geweigerd in te stemmen met een redelijk voorstel tot roosterwijzigingen dan wel dat werkneemster niet heeft willen voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. Aan werkneemster wordt voorts verweten dat zij zich onprofessioneel jegens patiënten zou hebben gedragen en zich onbevoegdelijk zou hebben gemoeid met tandheelkundige behandelingen. Het is de kantonrechter onduidelijk gebleven

wanneer in het achttienjarige dienstverband van werknemster de aan haar verweten gedragingen zich hebben voorgedaan. Bij gebreke van verslagen van functioneringsgesprekken of andere stukken wordt geoordeeld dat werkgeefster haar verwijten onvoldoende heeft onderbouwd. De verzochte ontbinding op de e-grond is dan ook niet toewijsbaar. Het ontbindingsverzoek op de g-grond is daarentegen wel toewijsbaar. Genoegzaam is aangetoond dat door gedragingen van werknemster en werkgeefster over en weer, thans zodanige scheuren zijn ontstaan in de vertrouwensband dat die vertrouwensband niet meer kan worden gerepareerd. Partijen hebben mediation geprobeerd, maar dat heeft niet geleid tot herstel van de arbeidsverhoudingen. Herplaatsing ligt ook niet in de rede, gelet op de zeer beperkte omvang van de praktijk van werkgeefster en de ontstane vertrouwensbreuk. De kantonrechter is wel van oordeel dat ter zake van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst sprake is van zeer ernstig verwijtbaar handelen, zodat de duur van de procedure niet op de termijn waarop de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, in mindering zal worden gebracht. Werkgeefster heeft immers doelbewust aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst toen werknemster zich in augustus 2020 arbeidsongeschikt meldde. Ook heeft werkgeefster zich nadat werknemster zich arbeidsongeschikt meldde niet ingespannen de verhoudingen tussen partijen te normaliseren, terwijl dit van een werkgever verwacht mag worden, zodat serieus aan re-integratie gewerkt kon worden. Daarom wordt ook een billijke vergoeding van € 10.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5003

Zaaknummer: 8956919 / VZ VERZ 21-78

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: C.W.J.M. Jansen en E. Dunbar

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