

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster wegens verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) toegewezen. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster, nu zij, vier dagen nadat met werkneemster was gesproken over haar doelstellingen voor het komende jaar, de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Billijke vergoeding vastgesteld op € 97.725,68 bruto.

Feiten

Werkneemster is op 6 juli 1998 in dienst getreden bij werkgeefster. Met ingang van 15 april 2020 heeft werkneemster zich vanwege een burn-out ziek gemeld. Werkgeefster heeft in het kader van de arbeidsongeschiktheid een arbeidsdeskundig onderzoek laten uitvoeren. Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat verschil van inzicht bestaat tussen werkneemster en werkgeefster over de werkbelasting. Werkneemster stelt dat die is toegenomen nadat een collega met pensioen is gegaan en dat haar werkbelasting hoger is dan die van de andere collega's. In een gesprek tussen partijen op 23 februari 2021 heeft werkgeefster aangegeven twijfel te hebben of werkneemster de werkbelasting zoals deze bij de functie hoort, aankan. Werkgeefster heeft aangegeven dat andere werknemers ook werkdruk ervaren, maar volgens werkneemster is er wel degelijk een verschil in werkbelasting. Zij wil de twijfels graag wegnemen, zeker nu deskundigen hebben geuit dat zij verwachten dat werkneemster volledig herstelt. Zij geeft ook aan dat ze had verwacht dat partijen samen zouden zoeken naar een route voor volledige re-integratie. Per 15 maart 2021 is werkneemster volledig hersteld gemeld en is met werkneemster gesproken over haar doelstellingen voor het komende jaar. Op 19 maart 2021 heeft werkgeefster nogmaals zorgen omtrent het functioneren van werkneemster en de werkdruk (die niet zal veranderen) geuit en te kennen gegeven er de voorkeur aan te geven het dienstverband te beëindigen. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de h-grond (overige omstandigheden), dan wel op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding), dan wel op de i-grond (combinatie van omstandigheden).

Oordeel

H-grond

Het primaire verzoek (de h-grond) wordt afgewezen. Dat sprake is van een structureel en onoplosbaar verschil van inzicht over de wijze waarop werkneemster haar functie uitoefent, is niet gebleken. Volgens werkgeefster zou werkneemster er een geheel eigen werkwijze op na houden, stappenplannen niet volgen, alleen standaardwerkzaamheden verrichten en zou een

voormalig collega haar jarenlang de hand boven het hoofd hebben gehouden. Voor zover dit al vast zou komen te staan, levert dit op zichzelf geen dusdanig verschil van inzicht op dat van werkneemster niet zou kunnen worden gevegd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Uit niets blijkt immers dat werkgeefster werkneemster heeft aangesproken. Tevens heeft werkgeefster haar na haar betermelding in het geheel niet de kans heeft gegeven om haar eigen functie weer volledig te vervullen en vervolgens te spreken over de al dan niet aanwezige werkdruk. Dit valt niet te rijmen met het feit dat op 15 en 16 maart 2021 nog met werkneemster is gesproken over haar doelstellingen voor het aankomende jaar. Kennelijk bestond er op dat moment nog geen dusdanig verschil van inzicht dat werkgeefster meende dat de arbeidsovereenkomst niet meer kon worden voortgezet. Waarom dit vier dagen later vervolgens anders zou zijn, is de kantonrechter onduidelijk. Het voorgaande leidt ertoe dat het verzoek op de h-grond niet kan slagen.

G-grond

Subsidiair is een beroep gedaan op de verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond). Dat van een verstoorde arbeidsverhouding sprake is, wordt door werkneemster niet betwist, maar zij stelt dat de verstoring het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter wijst het verzoek toe. Nu werkneemster niet wenst terug te keren, ligt herplaatsing niet in de rede. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster heeft de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig verstoord door werkneemster vier dagen na haar betermelding en na eerst nog over de doelstellingen na haar herstel te spreken, de beëindiging van het dienstverband aan te zeggen. Het gesprek waarin de beëindiging is aangekondigd, heeft in totaal nog geen 10 minuten geduurd. Werkneemster heeft dus ook niet echt de tijd gekregen het nieuws te verwerken. Nu werkneemster zich enkele dagen later ziek heeft gemeld, had voor werkgeefster duidelijk moeten zijn dat zij het ontslag niet had zien aankomen. Het argument van werkgeefster dat zij het beëindigingsvoorstel zou hebben gedaan om werkneemster te helpen is dan ook niet aannemelijk. De ernstige verwijtbaarheid is volgens de kantonrechter mede gelegen in de wijze waarop werkgeefster na de ontslagaanzegging heeft gehandeld. Zij heeft voorafgaand aan de procedure geen enkele keer erkend dat zij een inschattingsfout heeft gemaakt bij het gesprek van 19 maart 2021 en is vast blijven houden aan de beëindiging. Dit heeft er naar het oordeel van de kantonrechter toe geleid dat een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster, ziet de kantonrechter aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding op basis van de omstandigheden (waaronder: verwachte duur van de arbeidsovereenkomst, geschat op twee jaar, en de leeftijd van werkneemster) vast op een bedrag van € 97.725,68 bruto. Werkneemster heeft daarnaast recht op een transitievergoeding van € 32.188,27 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:10097

Zaaknummer: 9273624 RP VERZ 21-50391

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: M.K. van den Berge en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW