

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, g-grond en i-grond. Ontbinding onvermijdelijk wegens duurzame en onherstelbare verstoring arbeidsverhouding, veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Naast transitievergoeding toekenning billijke vergoeding van € 25.000 bruto.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2006 in dienst van werkgeefster, die een apotheek exploiteert. Werkneemster heeft de functie van farmaceutisch manager tegen een salaris van € 2.600,92 bruto per maand. Eind juli 2021 verzoekt werkgeefster het UWV om toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens het vervallen van de arbeidsplaats. Werkneemster wordt aansluitend vrijgesteld van haar werkzaamheden. Het UWV weigert toestemming. Werkneemster stelt zich beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden. Daarop bericht werkgeefster dat zij werkneemster niet terug wil in de organisatie en dat zij vrijgesteld blijft van haar werkzaamheden tot dat de rechter heeft beslist. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst (a) omdat werkneemster weigert mee te werken aan plannen ten aanzien van een reorganisatie, (b) omdat zij schade toebrengt aan werkgeefster, (c) omdat er geen enkel vertrouwen meer is in de vaardigheden en integriteit van werkneemster als leidinggevende en (d) omdat zij in strijd met de instructies toch een stagiair heeft aangenomen. Werkneemster verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. De aan haar adres gerichte verwijten zijn allemaal feitelijk onjuist en niet onderbouwd. Werkgeefster heeft ook niets gedaan om een eventuele verstoring in de arbeidsverhouding aan te pakken. Mocht de arbeidsovereenkomst worden ontbonden dan verzoekt werkneemster naast betaling van de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 38.707,92 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen aanleiding is om werkneemster te verwijten dat zij ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Niet is aangetoond dat werkneemster niet wilde meewerken aan de reorganisatieplannen en dat zij haar taken als manager niet goed uitvoerde. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om daar met werkneemster over in gesprek te gaan en zo nodig een verbetertraject te starten. Ook het feit dat werkneemster schade zou hebben toegebracht door het veroorzaken van betalingsachterstanden is niet komen vast te staan. Dat werkneemster zou hebben gelogen over het aannemen van de stagiair heeft werkgeefster onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd. Tijdens de zitting is komen vast te staan dat er tussen partijen geen basis meer is voor verdere samenwerking en

dat daarom herplaatsing van werknemster niet meer mogelijk is. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en ontbindt op die grond de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2022 onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 25.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:12597

Zaaknummer: 9517807\AO VERZ 21-49

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C. Hofmans

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 en 3 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:686a lid 6 BW