

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbindingsverzoek werkneemster. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Hoewel werkneemster geen recht heeft op de transitievergoeding, maakt de kantonrechter gelet op de omstandigheden een uitzondering.***

#### *Feiten*

Werkgever is een onderneming die zich bezighoudt met de productie en verkoop van gehaktballen en andere gehaktproducten. De directeur-groootaandeelhouder van werkgever was tot en met november 2021 de heer X. Als gevolg van een ongeneeslijke ziekte is de heer X op 25 november 2021 overleden. Werkneemster is op 1 oktober 2015 in dienst getreden van werkgever in de functie van vertegenwoordiger voor 20 uur per week op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de duur van één jaar. Met ingang van 1 oktober 2016 was werkneemster werkzaam in de functie van medewerker verkoopdienst op basis van 16 uur per week. Ook dit betrof een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Deze arbeidsovereenkomst is nadien stilzwijgend verlengd, waardoor sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met ingang van 1 mei 2021 zijn de arbeidsuren van werkneemster teruggebracht naar 4 uur. Deze wijziging is niet schriftelijk vastgelegd en werkneemster heeft deze niet voor akkoord ondertekend. Werkneemster had een affectieve relatie met de heer X. Werkneemster heeft zich op 4 november 2021 ziek gemeld. De kinderen van de heer X zijn sinds 22 december 2021 bestuurders van werkgever. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkgever te ontbinden.

#### *Oordeel*

Partijen zijn het met elkaar eens dat er tussen hen een arbeidsovereenkomst bestaat en dat deze dient te worden ontbonden wegens een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Nu sprake is van een ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan werkneemster een billijke vergoeding en/of transitievergoeding moet worden toegekend. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. De verwijten die werkneemster werkgever maakt, richten zich met name op het handelen van de kinderen van de heer X voor zijn overlijden. Deze gedragingen kunnen echter niet aan de werkgever worden toegerekend omdat de kinderen van de heer X op dat moment geen bestuurders van werkgever waren. Werkneemster verwijt werkgever daarnaast pestgedrag door specificaties van de telefoonkosten op te vragen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het opvragen van specificaties ongepast en in strijd met de privacy van werkneemster maar dit handelen wordt niet als dermate ernstig gekwalificeerd dat dit tot een billijke vergoeding zou moeten

leiden. Met toepassing van artikel 7:673 lid 1 onder b sub 2 BW is werkgever enkel een transitievergoeding verschuldigd indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Zoals hiervoor al overwogen is van ernstig verwijtbaar handelen (of nalaten) geen sprake. De kantonrechter komt vanwege de bijzondere omstandigheden van het geval tot de conclusie dat werkneemster wel recht heeft op de transitievergoeding. Werkneemster is sinds 4 november 2021 arbeidsongeschikt. Duidelijk is dat werkneemster zichtbaar lijdt onder de situatie, aannemelijk is dat die situatie ziekmakend voor haar is en dat herstel pas mogelijk zal zijn als ook de laatste lijn met werkgever definitief wordt doorgesneden door middel van het honoreren van haar ontbindingsverzoek. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat de arbeidsverhouding tussen partijen duidelijk verstoord was en dat terugkeer van werkneemster geen optie was. Geadviseerd werd om het gesprek aan te gaan voor een oplossing en dat mediation daarbij zou kunnen helpen. Hiertoe was werkneemster niet in staat. Goed werkgeverschap brengt in dit geval met zich mee dat van werkgever verwacht had mogen worden dat hij het initiatief had genomen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval zou het opzegverbod wegens ziekte gepasseerd zijn en zou het ongetwijfeld tot een ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding zijn gekomen waarbij voldoende aannemelijk is dat werkneemster daarbij een transitievergoeding zou zijn toegekend. Onder die omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster toch een transitievergoeding toegekend dient te worden. Tot slot rest de loonvordering. Werkgever heeft met ingang van 1 mei 2021 het aantal te werken uren van werkneemster verminderd van 16 uur per week naar 4 uur per week. In strijd met de gemaakte afspraak in de arbeidsovereenkomst is dit niet schriftelijk vastgelegd en voor akkoord aan werkneemster voorgelegd. De urenvermindering is dus ten onrechte doorgevoerd en werkneemster heeft dus recht op nabetaling van haar loon op basis van een werkweek van 16 uur met het daarbij behorende salaris.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 10-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2022:1821

**Zaaknummer:** 9816563 EJ VERZ 22-102

**Rechters:** A. Smedes

**Advocaten:** J.G.M. Stassen en Z. Alkan

**Wetsartikelen:** 7:671c BW