

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde verhouding wegens verschil van inzicht. Toekenning billijke vergoeding van € 45.000 nu werkgeefster heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder verwijten met werkneemster te bespreken.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 1995 in dienst bij werkgeefster in de functie van tweede apotheker. Op het moment van indiensttreding van werkneemster bij werkgeefster was haar echtgenoot (hierna: persoon B) volledig eigenaar van werkgeefster. Op 1 november 2007 is persoon A in dienst getreden bij werkgeefster. In november 2007 heeft persoon B een tweede vestiging van de apotheek geopend, waarvan persoon A beherend apotheker werd. Met ingang van 1 januari 2020 is persoon A 100% eigenaar geworden van beide apotheken. Persoon B is vanaf dat moment met pensioen gegaan en werkneemster is bij werkgeefster in dienst gebleven. Bij brief van 17 januari 2022 heeft werkgeefster werkneemster bericht dat zij niet langer op één lijn zitten en dat het vanwege een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling en uitvoering van haar functie, beter is als partijen uit elkaar gaan. Hierbij heeft werkgeefster voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkneemster heeft bij e-mail van 19 januari 2022 laten weten niet op het voorstel in te gaan, nu zij zich niet kan vinden in de verwijten. Werkgeefster en werkneemster hebben geprobeerd door middel van mediation tot een oplossing te komen, maar het mediationtraject is op 9 mei 2022 zonder resultaat beëindigd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde verhouding. Werkneemster verzoekt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek. Werkneemster stelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat zij geen kans heeft gekregen om eventuele verwijten te herstellen en verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van partijen over een weer valt af te leiden dat de verhouding in de relatie tussen partijen is veranderd toen persoon A eigenaar werd van de apotheek. De verschillen van inzicht tussen partijen over de verwijten die worden gemaakt, lijken te zijn ontstaan door de veranderingen die hebben plaatsgevonden na deze overname. Ook het mediationtraject, dat bijna twee maanden heeft geduurd, heeft niet tot een gewenste oplossing tussen partijen geleid. Inmiddels staat werkneemster al bijna acht maanden op non-actief, waardoor een terugkeer op de werkvloer weinig realistisch moet worden geacht. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat voldoende is gebleken dat er geen

mogelijkheden meer bestaan voor een vruchtbare samenwerking, waarmee de noodzaak voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst gegeven is. Herplaatsing ligt niet in de rede. Werkneemster stelt verder dat sprake is van het opzegverbod ex artikel 7:670 lid 9 BW, zodat de werkgeefster niet kan opzeggen wegens nevenwerkzaamheden van werkneemster. De kantonrechter is echter van oordeel dat geen sprake is van een situatie zoals bedoeld in artikel 7:653a BW, nu niet is gebleken van een nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom niet door een opzegverbod belet. Bij de ontbindingsdatum zal vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster rekening worden gehouden met de opzegtermijn zonder aftrek van de periode die is gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de datum van dagtekening van de ontbindingsbeschikking. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld omdat zij bij brief van 17 januari 2022 heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder eerst de vermeende verwijten met werkneemster te bespreken en haar een behoorlijke kans te geven om haar gedrag te veranderen. Door deze handelswijze is een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding ontstaan, waarvan werkgeefster een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding van € 49.549,37 bruto toegekend. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen maakt werkneemster eveneens aanspraak op een billijke vergoeding. Rekening houdend met de inkomensschade, de krappe arbeidsmarkt en de WW-uitkering en transitievergoeding die zij zal ontvangen, wordt een billijke vergoeding vastgesteld van € 45.000 bruto. Tot slot bestaat voor de toewijzing van de werkelijke kosten voor juridische bijstand naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding, nu niet kan worden gezegd dat sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen aan de zijde van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7599

Zaaknummer: 9897877 / VZ VERZ 22-7184

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A. Ester en E. Hagendoorn

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