

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Het is ook in het belang van de gezondheid van werknemster dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2012 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Werkgeefster is opgericht door de heer B en hij is in 2020 gaan samenwerken met de heer C. Op 1 juli 2021 heeft de heer C alle aandelen gekocht van werkgeefster. Werkneemster heeft zich op 5 mei 2021 ziek gemeld wegens medische klachten die volgens haar zijn ontstaan door een te hoge werkdruk en extra werkopdrachten die zij van de heer C kreeg. Werkneemster kampte met een depressie, waarvoor zij een begeleidingstraject heeft doorlopen. Vanaf april 2022 bestonden er re-integratiemogelijkheden, maar de re-integratie is niet van de grond gekomen vanwege een arbeidsconflict. Dit arbeidsconflict is ontstaan ten tijde van de overname van de aandelen. In de periode van april 2022 tot medio juli 2022 hebben partijen een mediationtraject doorlopen. Dit traject is niet succesvol afgerond. Werkgeefster heeft werkneemster op 13 juli 2022 opgeroepen om zich te melden voor re-integratie. Werkneemster heeft hier geen gehoor aan gegeven, waarna werkgeefster de loondoorbetaling vanaf 18 juli 2022 (deels) heeft gestaakt tot 17 augustus 2022. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Uit de stukken en het gestelde op de zitting volgt dat de arbeidsverhouding tussen partijen al geruime tijd ernstig is verstoord. De verstoring is van dien aard dat zowel de bedrijfsarts als de arbeidsdeskundige heeft geoordeeld dat van werkhervatting geen sprake kan zijn zolang het conflict voortduurt. De bedrijfsarts heeft bovendien geoordeeld dat de werkgerelateerde knelpunten een negatief effect hebben op de belastbaarheid van werkneemster. De kantonrechter leidt uit dit alles af dat de arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bovendien is het in het belang van (de gezondheid van) werkneemster dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Nu herplaatsing niet in de rede ligt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkgeefster stelt dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is, nu werkneemster in juli 2022, na het mislukken van de mediation, heeft geweigerd om haar werkzaamheden te hervatten waardoor zij werkgeefster geen andere keus heeft gelaten dan de

arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit verwijt is niet terecht, nu zowel de bedrijfsarts als de arbeidsdeskundige kort daarvoor had geoordeeld dat aan het opbouwschema geen invulling kon worden gegeven vanwege het arbeidsconflict. Werkgeefster is aldus een transitievergoeding van € 21.233,72 bruto verschuldigd aan werkneemster. Voor de verschuldigdheid van een billijke vergoeding is het van belang of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De voornaamste grond voor het gestelde ernstig verwijtbaar handelen is dat werkgeefster werkneemster tijdens haar ziekte heeft medegedeeld tot een vertrekregeling te willen komen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster met die mededeling onzorgvuldig heeft gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar. Niet kan worden vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster is veroorzaakt door de werkdruk en/of werkomstandigheden bij werkgeefster. Dan resteert nog de oproep van werkgeefster tot re-integratie en de daaropvolgende (onterechte) loonstop. De kantonrechter begrijpt dat de loonstop een noodgreep was om uit de impasse te geraken, maar dat doet aan de verwijtbaarheid hiervan niet af. Van een oorzakelijk verband tussen de onterechte loonstop en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is echter geen sprake. Nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, zal aan werkneemster geen billijke vergoeding worden toegekend. Ook het verzoek van werknemer om toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW wordt afgewezen. De door werknemer gestelde schade ziet namelijk uitsluitend en volledig op (de gevolgen van) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3802

Zaaknummer: 10059478 UE VERZ 22-251 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E.P. Keuvelaar, A. Lettenga en mr. C.A.E. Nijman

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