

RECHTSPRAAK

Herhaald ontbindingsverzoek wegens ernstig verstoorde verhouding. Sinds vorige procedure is door beide partijen weinig ondernomen ter verbetering van de situatie. Geen ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 25 november 2013 bij de Stichting voor Islamitisch Voorgezet Onderwijs (hierna: Sivor). Eerst is zij aangesteld als zorgcoördinator en vanaf 1 januari 2018 als teamleider zorg. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Voortgezet Onderwijs van toepassing. Het laatstgenoten salaris bedraagt € 5.784 bruto per maand, exclusief emolumenten. Bij beschikking van 5 juli 2021 van de kantonrechter te Rotterdam (ECLI:NL:RBROT:2021:7520, AR 2021-1016) is een verzoek van Sivor tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Voorts is bepaald dat Sivor werkneemster in de gelegenheid moest stellen om haar werk te hervatten, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Allereerst wordt vastgesteld dat sprake is van een opzegverbod, omdat werkneemster op dit moment arbeidsongeschikt is. Er is echter gebleken dat het verzoek van Sivor geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Het opzegverbod tijdens ziekte staat daarom, gezien het bepaalde artikel 7:671b lid 6 BW, niet in de weg aan ontbinding. Sivor vraagt in deze zaak (opnieuw) ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens Sivor moet het gedrag van werkneemster worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar en levert dit een grond voor ontbinding op. Ook zijn de verhoudingen inmiddels onherstelbaar verstoord, hetgeen ook een grond voor ontbinding oplevert. Als feitelijk wordt gekeken naar wat er is ondernomen na de beschikking van 5 juli 2021, dan blijkt dat mediation niet van de grond is gekomen. Ook overigens zijn nauwelijks tot geen initiatieven genomen om op betere voet met elkaar te komen. Wel zijn vooral ‘processuele’ stappen gezet door beide partijen, die de verhoudingen op geen enkele manier ten goede zijn gekomen, integendeel. Zo hebben beide partijen verklaringen van collega’s verzameld, is werkneemster geschorst, zijn er dwangsommen geïncasseerd door middel van executoriaal beslag, is een kortgedingprocedure gevoerd en een procedure bij de Commissie van Beroep. Door een ongelukkige samenloop van dit alles met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster heeft zij in een periode van een kalenderjaar slechts twee weken gewerkt. Anders dan partijen bepleiten, kan niet gezegd worden dat de situatie door (ernstig) verwijtbaar gedrag aan één van hen te verwijten valt. Beide partijen hebben een aandeel gehad in de situatie zoals die nu is. Dat is een situatie waarin de verhouding duurzaam en onherstelbaar verstoord is en waarin herplaatsing van werkneemster niet meer tot de mogelijkheden behoort. De arbeidsovereenkomst wordt dus ontbonden onder

toekenning van transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding is geen plaats, nu geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11596

Zaaknummer: 9967732 VZ VERZ 22-8936

Advocaten: M. Dekker en W. de Vries

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b lid 1 BW en 7:671b lid 6 BW