

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever wegens een verstoorde arbeidsverhouding toegewezen onder toekenning van een billijke vergoeding aan werkneemster. Werkgever heeft structureel nagelaten hoor en wederhoor toe te passen en heeft daarmee aangestuurd op einde arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2020 in dienst van Cotton & Wool B.V. (hierna: C&W) en is in de functie van teamleider/winkelmedewerkster verantwoordelijk voor de twee kledingwinkels van C&W. Werkneemster ontvangt maandelijks een salaris van € 2.600 bruto exclusief emolumenten. Op 10 oktober 2022 is werkneemster door de eigenaren van C&W uitgenodigd voor een etentje, alwaar aan werkneemster is medegedeeld dat X als leidinggevende van werkneemster zou worden aangesteld. Na deze mededeling is werkneemster uit het restaurant vertrokken. Bij e-mail van 11 oktober 2022 deelt werkneemster aan C&W mede dat zij zal doen wat van haar wordt verwacht. Als gevolg van geruchten van werknemers dat werkneemster het gezag van X niet zou accepteren, is werkneemster op 24 oktober 2022 op non-actief gesteld. C&W verzoekt in deze procedure de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens C&W ontbreekt het werkneemster aan zelfreflectie en is er voor haar als gevolg van haar agressieve wijze van leidinggeven geen draagvlak meer binnen de onderneming.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding*

Nu C&W zich als gevolg van de vermeende (agressieve) wijze van leidinggeven van werkneemster (willekeur, schrikbewind, narcisme) genoodzaakt heeft gezien een algemeen manager aan te stellen en werkneemster zich verbijsterd en uit het veld geslagen voelt door de uitlatingen en handelswijze van C&W, is de kantonrechter van oordeel dat bij beide partijen het vertrouwen in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie ontbreekt. Uit de door partijen naar voren gebrachte omstandigheden volgt verder dat de verstoring duurzaam is en dat, gelet op de nauwe samenwerking tussen werkneemster en C&W, herplaatsing in een ander winkelfiliaal niet in de rede ligt. Het ontbindingsverzoek van C&W wordt daarom toegewezen en de arbeidsovereenkomst wordt, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van een maand maar zonder de behandelduur van deze procedure daarop in mindering te brengen, per 1 april 2023 ontbonden.

Financiële vergoedingen

De kantonrechter oordeelt dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, zoals C&W heeft gesteld, maar het gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van C&W. Door structureel na te laten hoor en wederhoor toe te passen waar dit wel van C&W mocht worden verwacht en werkneemster niet op de hoogte te stellen van de onvrede over haar werkwijze noch haar de mogelijkheid te bieden haar functioneren te verbeteren, heeft C&W bewust aangestuurd op een verstoring van de arbeidsverhouding. Werkneemster heeft daarom zowel recht op een transitievergoeding (€ 2.567,56 bruto) als op een billijke vergoeding (€ 22.000 bruto). Bij de berekening van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de mogelijke lengte – het ernstig verwijtbare handelen van C&W weggedacht – van het dienstverband (één jaar) en de immateriële schade die C&W met haar ernstige aantijgingen aan werkneemster heeft toegebracht. Aannemelijk is dat werkneemster als gevolg van deze aantijgingen belemmeringen zal ondervinden bij het solliciteren naar een nieuwe baan. De kantonrechter ziet tot slot geen aanleiding de transitievergoeding in mindering te brengen op de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:1568

Zaaknummer: 10212021

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: S.D. Kurz en A de Groot

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW