

RECHTSPRAAK

Beide partijen vallen verwijten te maken over wat er tussen hen gebeurd is naar aanleiding van een loongeschil. Geen van partijen valt daarover echter een ernstig verwijt te maken. Ontbinding met toewijzing transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2022 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij werkgever. Werkgever verzoekt ontbinding. Werkneemster verzoekt eveneens ontbinding, met toewijzing van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Zij vragen allebei de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter gaat dit doen, per 1 juni 2023. Werkneemster kan aanspraak maken op een transitievergoeding, tenzij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan haar zijde. Daar is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van, net zomin als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. In oktober 2022 is er tussen partijen een geschil ontstaan over de vraag op welk loon werkneemster op grond van haar arbeidsovereenkomst recht had. Dit conflict is in de loop van de daaropvolgende maanden fors geëscaleerd. Zo is er een ‘mediator’ door werkneemster ingeschakeld die heeft gedreigd met het doen van aangifte wegens bedreiging of intimidatie, als werkgever niet volledig tegemoet zou komen aan de looneisen van werkneemster. Werkgever heeft er op zijn beurt met een op non-actiefstelling en voorstellen ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijk van gegeven niet met werkneemster verder te willen; dat hij niet meteen uitvoering gegeven heeft aan het door de kortgedingrechter gewezen vonnis past een werkgever ook niet. Verder is ook van belang dat werkneemster, die sinds 12 december 2022 niet meer heeft gewerkt, al langere tijd een houding aannam van ‘ik wil niet meer’. Evenmin heeft werkneemster blijk gegeven van daadwerkelijke bereidheid om voor de resterende duur van haar arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever gedetacheerd te worden, terwijl zij daartoe volgens haar arbeidsovereenkomst wel verplicht was op het moment dat het bedrijfsbelang dat zou vorderen. Kortom, beide partijen vallen verwijten te maken over wat er tussen hen gebeurd is in de afgelopen maanden. Geen van partijen valt daarover echter een ernstig verwijt te maken. De transitievergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:3589

Zaaknummer: 10420270

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E.M. Richel en K. Hoesenie

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671b lid 9 sub c BW, 7:669 BW en 7:669 lid 1 sub g BW