

RECHTSPRAAK

Werkgever die (te snel) aanstuurt op beëindiging van de arbeidsovereenkomst (onder meer door te dreigen met ontbinding zonder voldragen ontslaggrond) maakt zich schuldig aan de Asscher-escape en is onder andere een billijke vergoeding van € 38.000 verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2018 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Kenbri Fire Fighting B.V. (hierna: Kenbri) tegen een brutomaandsalaris van € 4.501,80 exclusief 8% vakantietoeslag. Van 1996-1999 en van 2007-2016 heeft werkneemster twee eerdere arbeidsovereenkomsten met Kenbri gehad. Op 8 april en 11 augustus 2022 heeft Kenbri met werkneemster gesproken over onder andere haar kloktijden/aanwezigheid op de vestiging Numansdorp. Verder heeft op 19 april 2022 een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de HR-manager, waarin werkneemster melding heeft gemaakt van seksueel grensoverschrijdend gedrag van haar leidinggevende vanaf juli 2021. Werkneemster heeft van deze gesprekken heimelijke geluidsopnames gemaakt. Kenbri verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel disfunctioneren, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair wegens een combinatie van deze gronden. Werkneemster verzoekt betaling van financiële vergoedingen en stelt dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Kenbri. Dat ernstig verwijtbaar handelen bestaat volgens werkneemster uit de handelswijze omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en uit het tekortschieten van Kenbri in haar verplichting om aan werkneemster een veilige werkomgeving te bieden, omdat Kenbri met haar melding van grensoverschrijdend gedrag passief is omgegaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel Kenbri een aantal data heeft genoemd waarop werkneemster zich niet heeft gehouden aan de afgesproken werktijden, heeft werkneemster voor het overgrote deel hiervan een deugdelijke verklaring. Zo heeft werkneemster eerder uitgeklokt omdat zij nog werk in het magazijn moest verrichten, omdat sprake was van goedgekeurd verlof en omdat zij bepaalde dagen (deels) thuis werkte. Daarbij komt dat Kenbri werkneemster onvoldoende gelegenheid heeft gegeven om haar gedrag/functioneren te verbeteren. Van een deugdelijk verbetertraject en kenbaarheid voor werkneemster is immers geen sprake geweest. Er is dus geen sprake van verwijtbaar handelen of disfunctioneren.

Omdat partijen het er wel over eens zijn dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding (€ 8.242,73 bruto). Naar het oordeel van de kantonrechter valt Kenbri bovendien een ernstig verwijt te maken van de verstoorde arbeidsverhouding, omdat Kenbri eind 2022 ten onrechte te snel heeft aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zo heeft Kenbri door het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst, de op non-actiefstelling en het dreigen met het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter de situatie zodanig op de spits gedreven dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Omdat naar het oordeel van de kantonrechter in onderhavige situatie sprake is van de Asscher-escape, heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding ad € 38.000 bruto wegens ernstig verwijtbaar handelen. Met het gestelde seksueel grensoverschrijdend gedrag kan bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding echter geen rekening kan worden gehouden, nu werkneemster geen relatie tussen het ernstig verwijtbaar gedrag en de ontbinding heeft gesteld. Haar arbeidsongeschiktheid, medische klachten en vastgestelde PTSS kunnen dus niet worden meegenomen in de hoogte. Wel is rekening gehouden met de fictieve resterende duur van de arbeidsovereenkomst (8 maanden), hoogte salaris, duur dienstverband (5 jaar), te ontvangen uitkeringen, leeftijd (48 jaar), kansen op de arbeidsmarkt, ruime werkervaring en de afschrikkende werking van de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:4148

Zaaknummer: 10347656 VZ VERZ 23-1856

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.J.M. Damen en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW