

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werknemer wordt toegewezen. Billijke vergoeding toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat de onderlinge verhouding is verslechterd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2000 in dienst van Chipsoft B.V. Bij haar werkzaamheden rapporteert werkneemster aan de directeur. Er is sprake van een persoonlijke werkrelatie. Werkneemster heeft zich ziekgemeld in augustus 2021, nadat zij tijdens haar vakantie 4000 e-mails heeft ontvangen. In de periode hierna gaan partijen in gesprek over de re-integratie, waarna er tussen partijen een verschil in visie ontstaat over de toekomst. Het conflict tussen werkneemster en haar werkgever escaleert, waarbij de bedrijfsarts bemiddeling suggereert. Uiteindelijk wordt de jaarlijkse bonus van werkneemster stopgezet en er wordt een loonsanctie opgelegd. Een UWV-arbeidsdeskundige stelt vast dat de re-integratie-inspanningen van werkgever ontoereikend waren. Na een vergeefse poging tot mediation wordt de loonsanctie opgeheven. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een billijke vergoeding van € 150.000 bruto. Werkneemster meent dat Chipsoft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, doordat de directeur niet heeft meegewerkt aan de re-integratie van werkneemster door onder meer adviezen van de bedrijfsarts inzake conflictbemiddeling en conflictbegeleiding te negeren en door stelselmatig te blijven ontkennen dat er een ernstig conflict is ontstaan tussen hem en werkgeefster na haar terugkeer op de werkplek. Werknemer verzoekt verder om een salarisverhoging van 3,4% omdat zij die gedurende de jaren 2014 tot en met 2021 steeds heeft ontvangen. Werkneemster meent tot slot dat Chipsoft ten onrechte is gestopt met betaling van de maandelijkse bonus.

Oordeel

Als een werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst vraagt, zal een dergelijk verzoek in beginsel worden toegewezen, omdat een werknemer niet tegen zijn/haar zin kan worden gebonden aan een arbeidsovereenkomst. Ook zal het verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding worden toegewezen, nu wel degelijk sprake was van een arbeidsconflict. Uit de stukken blijkt dat werkgever stelselmatig heeft ontkend dat er enig conflict was, hetgeen derhalve belemmerend heeft gewerkt voor een oplossing. Ook heeft Chipsoft geweigerd om mediation in te zetten, hetgeen de kantonrechter onder deze omstandigheden aanmerkt als ernstig verwijtbaar. Nu geoordeeld wordt dat Chipsoft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld

heeft werkneemster recht op de transitievergoeding. Over de hoogte daarvan overweegt de kantonrechter dat werkneemster terecht rekent met een maandelijkse vergoeding van € 10.563,25 bruto, nu zij inderdaad aanspraak kan maken op een loonsverhoging per 1 januari 2022. Aangezien de kantonrechter de handelwijze van Chipsoft in hoge mate ernstig verwijtbaar acht, werkneemster meer dan 20 jaar goed heeft gefunctioneerd en er sprake was van een vlekkeloos dienstverband, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 45.000 op zijn plaats. Uit de door werkneemster overgelegde stukken blijkt dat zij in de jaren 2014 tot en met 2021 steeds met ingang van het nieuwe jaar een salarisverhoging heeft gekregen. Dat er per 1 januari 2022 weer een verhoging zou worden toegekend, mocht werkneemster dan ook verwachten. Dat het om een percentage van 3,4 zou gaan, heeft Chipsoft weliswaar betwist, maar zij heeft dat verder niet onderbouwd zodat de vordering van werkneemster op dit punt zal worden toegewezen. Tot slot wordt geoordeeld dat werkneemster in voldoende mate heeft onderbouwd dat er bij Chipsoft een bestendig gebruik bestaat dat bij (langdurige) ziekte recht blijft bestaan op de maandelijkse bonus. Ook dit onderdeel van de vordering is daarmee toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:8609

Zaaknummer: 9867781 EA VERZ 22-296

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: M.E.J. van Gelderen

Wetsartikelen: 7:671c BW