

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend wegens ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgever.*Feiten*

Werkneemster is op 19 mei 2021 in dienst getreden bij BigGym op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met daaraan gekoppeld een addendum waarin een aparte managersfee was opgenomen. Op 4 april 2024 werd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. In de arbeidsovereenkomst is een brutomaandsalaris opgenomen van € 3.013,22. Tussen partijen is in juni 2024 een arbeidsconflict ontstaan over het aan werkneemster toekomende loon. De afdeling personeelszaken deelde werkneemster in die maand mee dat zij in april en mei 2024 te veel loon had ontvangen en dat het te veel ontvangen loon verrekend zou gaan worden. Werkneemster betwistte dit en verwees in dat kader naar de onderhandelingen over het loon die zij had gevoerd met BigGym. Op 26 juni 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in verslagen meerdere keren aangegeven dat werkhervatting bij eigen BigGym niet mogelijk is zolang het arbeidsconflict niet is opgelost. Werkneemster wordt op 22 oktober 2024 om 9.00 uitgenodigd voor een gesprek door BigGym in Beverwijk. Werkneemster geeft per mail van 21 oktober 2024 aan dat zij medisch niet in staat is om naar Beverwijk te reizen. De afspraak wordt vervolgens verplaatst naar de vestiging Hengelo. Daar aangekomen blijkt dat het gesprek gevoerd zou worden door middel van een video call. De aldaar aanwezige rayonmanager van BigGym liet echter weten dat het gesprek niet door kon gaan als de partner van werkneemster, die zij als vertrouwenspersoon had meegenomen, daarbij aanwezig zou zijn. Zowel werkneemster als haar partner diende vervolgens het pand te verlaten. Naar aanleiding van dit voorval werd het loon gestaakt: de partner van werkneemster zou zich schuldig gemaakt hebben aan bedreiging van meerdere collega's zodat het gesprek volgens BigGym niet meer door kon gaan. Op 5 decemebr 2024 is werkneemster naar de vestiging Hengelo gegaan om daar te gaan sporten. Werkneemster werd echter te verstaan gegeven dat zij het pand diende te verlaten in verband met een clubverbod. Omdat aan werkneemster geen clubverbod was opgelegd, weigerde zij het pand te verlaten. Vervolgens schakelde BigGym de politie in waarna werkneemster onder begeleiding van de politie vrijwillig het pand heeft verlaten. Het aan de politie meegedeelde locatieverbod werd pas op 6 december 2024 gegeven. BigGym nodigde werkneemster uit voor een mediationgesprek op 14 januari 2025. Op het moment dat de gemachtigde van werkneemster aangaf dat zij bij dat gesprek aanwezig wilde zijn, werd het gepeprek geannuleerd. Werkneemster heeft een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen twisten nagenoeg over alles wat over en weer is aangevoerd maar waar ze het wel over eens zijn is: (a) dat er tussen hen een arbeidsovereenkomst bestaat en (b) dat die arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden. De kantonrechter zal daarom de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671c lid 2 onder a BW ontbinden. Nu sprake is van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan werkneemster een billijke vergoeding en/of transitievergoeding moet worden toegekend. De arbeidsrelatie tussen partijen is in ieder geval ernstig en duurzaam verstoord. De kantonrechter is van oordeel dat dit veroorzaakt wordt door het handelen én het nalaten van BigGym. Het eenzijdig inhouden van een substantieel deel van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen loon was niet alleen onterecht maar daarnaast ook nog eens verwijtbaar. Die verwijtbaarheid verwordt in de loop van de tijd tot ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van BigGym. Daarnaast heeft BigGym bewust nagelaten een serieus begin te maken met het re-integratietraject van werkneemster en heeft daarbij eveneens redenen gezocht om het handelen van werkneemster verwijtbaar te doen lijken om uiteindelijk te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft naar het oordeel van de kantonrechter geleid tot een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. BigGym heeft ook hiermee ernstig verwijtbaar gehandeld en nagelaten, zodat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding. De kantonrechter vindt in dit geval een billijke vergoeding van € 34.169,40 bruto passend. Werkneemster heeft ook recht op een transitievergoeding, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van BigGym. Werkneemster krijgt tot 1 juni 2025 de tijd om het verzoek in te trekken omdat een lagere billijke vergoeding wordt toegekend dan verzocht.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3397

Zaaknummer: 11543210 EJ VERZ 25-27

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: E. Karharman, D.E. Laurens en E. Eringa-Oudijk

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW