

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat arbeidsverhouding is verstoord en dat herplaatsing werkneemster niet in de rede ligt. Ontbinding arbeidsovereenkomst met toekenning transitievergoeding. Geen billijke vergoeding; jaar wachten met opstarten mediation levert geen ernstig verwijtbaar handelen op.

Feiten

Werkneemster is vanaf januari 2020 in dienst bij werkgeefster. Medio 2022 is werkneemster aangesteld als lid van de onderdeelcommissie van de ondernemingsraad (hierna: OC-lid). Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op (primair) de g-grond, met toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is met diverse personen binnen werkgeefster in conflict geraakt, onder wie achtereenvolgens drie leidinggevenden. Er is geprobeerd een oplossing voor de ontstane situatie te vinden. Partijen hebben tot drie keer toe mediation ingezet, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Gelet op de huidige situatie behoort een vruchtbare samenwerking niet meer tot de mogelijkheden. Er is sprake van een voldragen g-grond. Uit de standpunten van beide partijen begrijpt de kantonrechter dat zij menen dat herplaatsing van werkneemster niet meer in de rede ligt. De kantonrechter ziet geen aanleiding hier anders over te oordelen. Het ontbindingsverzoek staat verder los van het OC-lidmaatschap van werkneemster, zodat het opzegverbod van artikel 7:671 lid 10 BW niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding van € 8178,13 bruto. De kantonrechter kent aan werkneemster geen billijke vergoeding toe, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Zo is niet gebleken dat werkgeefster druk heeft uitgeoefend op werkneemster om zich niet voor de OC aan te melden. Als goed werkgeefster heeft zij met werkneemster besproken of het toetreden tot de OC op dat moment wel de juiste stap was, omdat werkneemster net terug was van een periode van arbeidsongeschiktheid. Ook is gebleken dat werkneemster de ruimte kreeg om haar OC-taken te verrichten. Ten slotte oordeelt de kantonrechter dat aan werkneemster toegegeven kan worden dat werkgeefster lang heeft gewacht met het opstarten van het mediationtraject (bijna een jaar), maar dit kan niet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7719

Zaaknummer: 11602260 VZ VERZ 25-1767

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E.C. van Fenema en I. Ouwehand

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW