

RECHTSPRAAK

Mislukte re-integratie. Ontbindingsverzoek werkgeefster op e-grond afgewezen. Wel sprake van duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.*Feiten*

Werkneemster is na een aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met ingang van 30 juni 2015 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster (hierna: cateringbedrijf), laatstelijk in de functie van kok, tegen een salaris van € 1.800 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Werkneemster wordt aangesproken op haar functioneren en haar wordt gevraagd aan te geven waar zij verbeterpunten ziet aangaande haar werk en haar houding. Er volgt een ziekmelding. De bedrijfsarts heeft cateringbedrijf laten weten dat er zijns inziens sprake is van “ziekte/gebrek en van een arbeidsconflict” en adviseert mediation, waarbij het belangrijk is dat werkneemster in de gelegenheid wordt gesteld een vertrouwenspersoon mee te nemen. Het cateringbedrijf is van oordeel dat er geen sprake van een arbeidsconflict en nodigt werkneemster voor een gesprek uit zonder dat er een vertrouwenspersoon bij aanwezig heeft te zijn. Het verdere verloop van het re-integratieproces verloopt moeizaam. Uiteindelijk concludeert de bedrijfsarts dat in de periode na de ziekmelding de arbeidsrelatie vervolgens dusdanig onder druk is komen te staan dat gesproken kan worden van een arbeidsconflict. Partijen hebben daarna getracht overeenstemming te bereiken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dit is niet gelukt, ook niet na inschakeling van een mediator. Cateringbedrijf verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen van werkneemster omdat zij, ondanks schriftelijke aanmaningen en stopzetting van de betaling van haar loon, in strijd handelt met haar re-integratieverplichtingen dan wel subsidiair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt dat als er al sprake is van verwijtbaar handelen, cateringbedrijf zich volgens haar daaraan schuldig heeft gemaakt. En indien er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding dan is dat louter aan cateringbedrijf te wijten. Bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt zij een voorlopig getuigenverhoor te houden.

Oordeel

Hoewel werkneemster stelt ongeschikt te zijn tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte, heeft zij zich op die grond niet verzet tegen de behandeling van het verzoek van cateringbedrijf tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het bij ziekte geldende opzegverbod staat daarom in deze zaak niet aan de ontbinding in de weg. Naar het oordeel van de kantonrechter roept alleen al lezing van de vaststaande feiten een beeld op van een escalerend arbeidsconflict, waarvan ondenkbaar is dat dit nog ooit tot een "werkbare situatie"

voor partijen zal leiden. De bedrijfsarts heeft op 10 februari 2016 al de onherstelbare vertrouwensbreuk tussen partijen benoemd en de omstandigheid dat het arbeidsconflict de klachten van werknemster in feite "onderhouden". Zijn conclusie is dan ook dat een terugkeer naar de eigen werkplek onder deze condities voor haar "ziekmakend" zal zijn, zodat de door hem geadviseerde mediation er op gericht zou moeten zijn om "op een acceptabele manier uit elkaar te gaan". Ook ter zitting hebben partijen er blijk van gegeven dat ze een verdere samenwerking onmogelijk achten en ieder voor zich bevestigt dat een herstel van de sterk en blijvend verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede ligt. Partijen twisten over de vraag wie de verstoorde arbeidsrelatie moet worden aangerekend en verbinden daaraan hun wederzijdse aanspraken op het al dan niet verschuldigd zijn van een billijke vergoeding dan wel transitievergoeding. De kantonrechter constateert dat beide partijen zich in deze kwestie niet onbetuigd hebben gelaten, waarbij de zaak in het bijzonder is geëscaleerd tijdens de mediationbijeenkomst van 30 juni 2016 en er sedertdien niet meer gesproken kan worden van een open vorm van communicatie. Het slagveld overziend ziet de kantonrechter geen aanleiding om aan werknemster een billijke vergoeding toe te kennen. Evenmin ziet de kantonrechter aanleiding om werknemster haar transitievergoeding te ontfangen, omdat zij ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. De arbeidsovereenkomst is per 1 december 2016 ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:4561

Zaaknummer: 5328862 AR VERZ 16-175

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: T.S. Nicolai en V.S.M. Sturkenboom

Wetsartikelen: 7:629a BW; 7:66g BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW