

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgeefster

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkneemster wegens verstoorde arbeidsrelatie. Geen ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster, zodat er geen aanleiding is voor toekenning van een billijke vergoeding.***

Werkneemster is op 1 juli 2006 in dienst getreden als (parttime) secretaresse. Werkgeefster heeft bij het UWV toestemming verzocht voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Deze toestemming heeft het UWV geweigerd. Het UWV heeft overwogen dat is afgeweken van het afspiegelingsbeginsel en dat de daarvoor aangedragen argumenten (verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren of gebrek aan loyaliteit) daarvoor geen gegronde redenen zijn. Thans verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding van € 27.702,65 bruto (C=2). Werkneemster voert het volgende aan. Werkgeefster is in de door haar geëntameerde ontslagprocedure op grond van bedrijfseconomische omstandigheden veel te ver gegaan bij haar bejegening richting werkneemster. Het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster dat aan de kern van dit verzoek ligt, is gelegen in de wijze waarop werkgeefster zich gedurende dit proces heeft opgesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toepassing van artikel 7:671c lid 1 en lid 2 onderdeel a BW en wel met ingang van 1 november 2015. Gelet op artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeefster. Hoewel het werkgeefster in beginsel vrij staat in een ontslagprocedure bij het UWV al datgene aan te voeren dat naar haar mening van belang kan zijn om het UWV in een bepaalde richting te sturen, is de kantonrechter met werkneemster van oordeel dat werkgeefster in het onderhavige geval met de inbreng van genoemde privémails in de ontslagprocedure een grens heeft overschreden en daarmee de terugkeer van werkneemster heeft bemoeilijkt. Dit klemt temeer nu deze e-mails dateren uit 2012/2013 en werkgeefster eerst in het kader van de ontslagprocedure een punt heeft gemaakt van de integriteit van werkneemster. Werkgeefster heeft er destijds niet voor gekozen werkneemster hier rechtstreeks over aan te spreken en het vertrouwen in haar op te zeggen. Werkneemster was dan ook niet voorbereid op de mogelijkheid dat werkgeefster naar buiten toe haar integriteit in twijfel zou kunnen trekken. Werkgeefster treft dienaangaande een verwijt. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Al hetgeen werkneemster overigens heeft

aangevoerd ter onderbouwing van haar stelling dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster overtuigt niet. Nog daargelaten dat werkneemster op geen enkele manier gehouden was gevolg te geven aan de doorverwijzing door werkgeefster naar een oud-kantoorgenoot en persoonlijke kennis voor het inwinnen van juridische bijstand, is geenszins aannemelijk geworden dat werkgeefster daarbij kwade bedoelingen had. De termijn die werkneemster is gegeven om al dan niet in te stemmen met de vaststellingsovereenkomst is weliswaar kort, maar niet te kort. Ook het achterhouden van informatie door werkgeefster ter zake het afspiegelingsbeginsel – wat hier ook van zij – is niet aan te merken als verwijtbaar handelen of nalaten zijdens werkgeefster. Dit alleen al omdat werkneemster dienaangaande verweer heeft kunnen voeren in de ontslagprocedure. Er is geen aanleiding om werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 28-08-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2015:5275

**Zaaknummer:** 4319305

**Rechters:** W.M. Callemeyn

**Advocaten:** N. Mauer

**Wetsartikelen:** 7:671c BW