

RECHTSPRAAK

## werkgever/werkneemster

### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst tandartsassistente wegens verstoorde arbeidsrelatie nadat zij beschuldigingen heeft geuit omtrent seksueel intimiderend gedrag door werkgever en daarover met (ex-)collega's heeft gesproken.***

Werkneemster is met ingang van 12 mei 2014 in dienst getreden van werkgever, laatstelijk in de functie van tandartsassistente. Eind mei 2015 heeft zij zich ziek gemeld. Zij heeft te kampen met psychische problemen, ten gevolge van seksueel misbruik in haar tienerjaren. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW) dan wel een verstoorde arbeidsrelatie (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Daartoe wordt het volgende aangevoerd. Tussen partijen bestond vanaf de aanvang van het dienstverband een goede, veelal informele verstandhouding. Dat is op slag veranderd nadat werkneemster zeer kwalijke beschuldigingen heeft geuit omtrent – seksueel – intimiderend gedrag van werkgever, meer in het bijzonder dat hij ‘aan haar heeft gezeten’. Die ernstige uitlatingen omtrent handtastelijkheden heeft werkneemster zonder enige grond gedaan waarbij zij bovendien die lasterlijke praat ook heeft geuit richting derden, zoals (ex-)collega's, waarmee de goede naam van werkgever is aangetast. Zo geen sprake is van verwijtbaar handelen, dan betoogt werkgever dat in ieder geval de arbeidsverhoudingen zijn verstoord.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Overwogen wordt dat niet gebleken is dat werkgever het onderhavige ontbindingsverzoek heeft ingediend wégens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, maar wel dat het is ingediend tijdens haar arbeidsongeschiktheid. Geconcludeerd wordt dat geen sprake is van een opzegverbod dat aan de verzochte ontbinding in de weg staat. Overwogen wordt dat, gegeven het niet weersproken traumatische verleden van werkneemster, waarvoor zij thans in behandeling is bij een psycholoog, en de heftige (afwijkende) reactie die zij dientengevolge ervaart bij normale en/of lichte aanrakingen door mannen, die omstandigheden niet zonder meer als verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster gekwalificeerd kunnen worden. Een ontbinding op die grondslag is niet aan de orde. Evenwel, uit de processtukken en (vooral) uit de opstelling van partijen ter zitting, is de kantonrechter ervan overtuigd geraakt dat er inmiddels een situatie is ontstaan waarin een verdere samenwerking niet goed meer mogelijk is. Daarbij wordt bijzonder gewicht toegekend aan het feit dat werkneemster – naast professionele hulpverleners (zoals de psycholoog) – ook derden, zijnde collega's (die al dan niet nog steeds in dienst zijn van werkgever), in kennis heeft gesteld van de door haar gestelde aanrakingen door werkgever, zonder dat daarvoor enige noodzaak aanwezig was, terwijl zij daarmee de

goede naam van werkgever schade heeft aangebracht en die omstandigheid volgens werkgever ook een belangrijke oorzaak is van de door hem gestelde verstoring van de arbeidsverhoudingen. Een herplaatsing van werkneemster is niet aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Voor toekenning van een transitievergoeding is, gelet op het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 BW, geen plaats. Evenmin kan een billijke vergoeding worden toegekend, nu daarvoor vereist is dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgever. Dat is in deze zaak niet aan de orde.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-09-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2015:7045

**Zaaknummer:** 4342228 VZ VERZ 15-15924

**Rechters:** L.J. van Die

**Advocaten:** E.J. Eijsberg en R.M. Duijn

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:673 BW