

RECHTSPRAAK

## Parolus B.V./werkneemster

***Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, toekenning billijke vergoeding van € 60.000 bruto. Daarnaast heeft werkneemster recht op een transitievergoeding van € 26.972,96 bruto.***

Op 1 januari 1985 is werkneemster bij de rechtsvoorganger van Tandartspraktijk Anna Paulowna in dienst getreden. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van praktijkmanager/preventieassistente, met een salaris van € 1.773,37 bruto per maand, voor een arbeidsomvang van 24 uur per week. Op 5 mei 2014 wordt werkneemster vrijgesteld van de verplichting arbeid te verrichten onder behoud van haar salaris. Op 14 juli 2015 is werkneemster voor de tweede keer volledig vrijgesteld van arbeid onder behoud van haar salaris. Thans verzoekt Tandartspraktijk Anna Paulowna de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Ter onderbouwing daarvan stelt Tandartspraktijk Anna Paulowna dat werkneemster niet in staat of bereid is zich aan de nieuwe bedrijfsvoering aan te passen. Werkneemster is het daar niet mee eens. Werkneemster stelt dat er na de overname niets veranderde aan de bedrijfsvoering. Werkneemster benadrukt dat zij nimmer is aangesproken op haar houding, gedrag of dat zij onder belofte van beterschap is teruggekeerd. Als tegenverzoek vordert werkneemster een transitievergoeding van € 26.972,96 bruto en een billijke vergoeding van € 85.000 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben ter zitting verklaard dat zij het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, omdat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Weliswaar vindt werkneemster dat deze verstoring geheel is veroorzaakt door de wijze waarop Tandartspraktijk Anna Paulowna heeft gehandeld, maar zij moet erkennen dat een terugkeer naar de werkvloer hierdoor niet langer mogelijk is. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter het verzoek van Tandartspraktijk Anna Paulowna toewijst. Verder oordeelt de kantonrechter dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding. Daartoe wordt als volgt overwogen. Er zijn geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat werkneemster na de overname niet goed functioneerde. De kantonrechter vindt het dan ook niet geloofwaardig dat werkneemster onvoldoende zou hebben gefunctioneerd als gevolg van een verandering in de werkwijze na de overname. De kantonrechter stelt dan ook vast dat werkneemster zonder enige aanleiding of reden tegen haar wens twee opeenvolgende keren met behoud van salaris is vrijgesteld van de verplichting arbeid te verrichten. Verder blijkt niet dat Tandartspraktijk Anna Paulowna zich op enig moment heeft ingespannen om in overleg te treden met werkneemster. Dat hierdoor

inmiddels een onwerkbaar situatie is ontstaan, is dan ook ernstig verwijtbaar aan Tandartspraktijk Anna Paulowna. De kantonrechter betreft dan ook bij de hoogte van de billijke vergoeding dat werkneemster al 31 jaar in dienst is, werkte tegen een salaris van laatstelijk € 1.915,24 bruto per maand (incl. vakantietoeslag) en nooit sprake is geweest van disfunctioneren en zij daarop ook nooit is aangesproken. Daarmee heeft Tandartspraktijk Anna Paulowna haar verplichtingen als werkgever op grove wijze veronachtzaamd. Hierdoor sluit werkneemster op 63-jarige leeftijd haar werkzame leven op een voor haar zeer vervelende manier af, terwijl zij nog drie jaar door had willen werken. Het is immers niet te verwachten dat zij nog een andere baan vindt, gelet op haar leeftijd. Dit rekent de kantonrechter Tandartspraktijk Anna Paulowna zwaar aan. Bovendien lijdt werkneemster als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van haar werkgever inkomensschade, waaronder pensioenschade, omdat de inschatting is dat de toe te kennen transitievergoeding deze schade in haar geval onvoldoende dekt. Ten slotte merkt de kantonrechter op dat er een voldoende prikkel dient uit te gaan van de hoogte van de billijke vergoeding om te voorkomen dat Tandartspraktijk Anna Paulowna het ernstig verwijtbare handelen herhaalt bij andere werknemers. Met het oog op het voorgaande kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 60.000 bruto.

In de zaak van het tegenverzoek wordt als volgt geoordeeld. De kantonrechter stelt dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding van € 26.972,96. Uit artikel 7:673 lid 1 BW blijkt namelijk dat een werkgever een transitievergoeding verschuldigd is indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever tot een einde komt. Aan deze beide voorwaarden is voldaan. Het zelfstandige tegenverzoek van werkneemster om haar een billijke vergoeding toe te kennen wordt toegewezen, onder verwijzing naar hetgeen hierover in de zaak van het verzoek is overwogen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 28-06-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2016:5447

**Zaaknummer:** 5066366 \ OA VERZ 16-148 (NE)

**Rechters:** A.K. Korteweg

**Advocaten:** R.P. Kuijper en A. Lange

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