

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst met advocaat tijdens ziekte in verband met verstoorde arbeidsrelatie. Verklaringen van collega's die niet langer met werkneemster willen samenwerken en twee mediationtrajecten spelen hierbij een rol. Tevens oordeel over hoogte buitengerechtelijke proceskosten.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2009 in dienst getreden van werkgever en vervulde laatstelijk de functie van advocaat. Werkneemster heeft zich in 2014 en 2015 in periodes ziek gemeld. Na een hersteldmelding van werkneemster vindt een teamvergadering plaats over de werkverdeling, waarbij kritiek wordt geuit over de werkhouding van werkneemster. Werkneemster meldt zich daarna onmiddellijk weer ziek. De bedrijfsarts heeft nadien geoordeeld dat werkneemster haar werkzaamheden in x-aantal uren kan verrichten. Werkgever heeft als reactie daarop aangegeven de werkneemster niet in eerste spoor te kunnen re-integreren. Hierop is werkneemster vrijgesteld van werk en heeft nadien mediation plaatsgevonden. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werkneemster heeft vervolgens middels kort geding nakoming van re-integratieverplichtingen gevorderd, onder verbeurte van dwangsommen. De kantonrechter heeft de vordering van de werkneemster toegewezen. Vervolgens heeft opnieuw mediation plaatsgevonden, wederom niet succesvol. Als gevolg hiervan heeft werkgever zich tot de kantonrechter gewend en verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, met toekenning van een transitievergoeding aan werkneemster. Werkneemster voert verweer.

Oordeel

Verstoorde arbeidsrelatie

In de processtukken zijn enkele verklaringen van collega's van werkneemster opgenomen. Uit de inhoud van de verklaringen blijkt dat alle directe collega's van werkneemster in stevige bewoordingen afstand van haar nemen en zich zeer negatief uitlaten over (het functioneren van en de gevolgen van een mogelijke terugkeer van) werkneemster. Van werkgever kan niet worden gevergd dat zij de weerstand tegen werkneemster die door het collectief wordt gedragen, verbreekt. Overigens is tevergeefs nog gepoogd om de onderlinge verhoudingen te verbeteren middels een mediationssessie tussen het team en werkneemster. Op grond van het voorgaande wordt geconcludeerd dat sprake is van een zodanige verstoorde arbeidsrelatie dat

van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. Werkgever heeft onweersproken gesteld dat een herplaatsing van werkneemster in een andere functie, gelet op de specifieke functie van werkneemster en het feit dat werkgever een kleine organisatie is, niet mogelijk is. Het verzoek tot ontbinding van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst wordt toegewezen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Partijen zijn het erover eens dat aan werkneemster een transitievergoeding toekomt. Werkgever stelt dat de transitievergoeding moet worden berekend over een arbeidsomvang van 0,8 fte, werkneemster over 0,9 fte. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een arbeidsomvang van 0,8 fte, hierover moet dan ook de transitievergoeding worden berekend (€ 12.953 bruto). De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

Schadevergoeding

Werkneemster maakt aanspraak op schadevergoeding uit hoofde van artikel 7:658 BW. Zij voert daartoe aan dat de schending van werkgeversverplichtingen heeft geleid tot gezondheidsschade van werkneemster en vertraging van het herstel. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster echter onvoldoende aangetoond dat de wijze waarop de re-integratie heeft plaatsgevonden in strijd is met de Arbeidsomstandighedenwet dan wel dat de wijze waarop werkgever aankijkt tegen de re-integratie zodanig ziekmakend is (geweest) dat het leidt tot overtreding van de hiervoor weergegeven norm. Toekenning van enige schadevergoeding uit hoofde van artikel 7:658 BW is dan ook niet aan de orde.

Buitengerechtelijke proceskosten

Werkneemster heeft primair nog aanspraak gemaakt op de vergoeding van 'haar volledige advocaatkosten van de onderhavige procedure, zowel gerechtelijk als buitengerechtelijk'. De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende vast is komen te staan dat sprake is van misbruik van procesrecht of van onrechtmatig handelen van de zijde van werkgever. Subsidiair heeft werkneemster zich op het standpunt gesteld dat ze aanspraak maakt op kostenvergoeding op grond van de algemene voorwaarden en het huishoudelijk reglement van werkgever. Het huishoudelijk reglement van werkgever kent in artikel 1 lid 5 de bepaling dat medewerkers het recht op vervangende juridische hulp hebben bij arbeidsconflicten conform de algemene voorwaarden van de juridische afdeling. Bij de uitleg van deze algemene voorwaarden is de zogenoemde cao-uitleg van toepassing. Naar het oordeel van de kantonrechter dient de, in deze procedure blijvende onmogelijkheid om te komen tot een consistente uitleg van het huishoudelijk reglement en de algemene voorwaarden voor rekening te komen, op grond van de zogenaamde uitleg contra proferentem, van werkgever, die zowel verantwoordelijk moet worden gehouden voor de redactie van het huishoudelijk reglement als voor de redactie van de algemene voorwaarden. De bepaling in de algemene voorwaarden dat slechts recht bestaat op 10 uur vergoeding advocaatkosten is van toepassing. Recht bestaat derhalve op € 1600 exclusief btw.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-03-2017

Zaaknummer: 5618411 UE VERZ 17-1 AL/1116