

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Toewijzing ontbinding op de h-grond. Opzegverbod (ziekte) staat aan ontbinding niet in de weg, omdat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werkneemster behoort te eindigen. Terugkeer wegens aanhoudende spanningen niet aan de orde.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2016 in dienst van werkgever. Werkneemster is opgeleid als organisatiepsycholoog. Op 28 september 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld en zij is nadien niet in staat geweest om de werkzaamheden te hervatten. Er is sprake van ernstige psychische klachten. Werkgever verzoekt thans om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft daartoe aangevoerd dat sprake is van een 'evidente mismatch', nu werkneemster al bij aanvang van de arbeidsovereenkomst niet in staat bleek om op het niveau te functioneren van de afgesproken functie-eisen. Hierdoor zijn vervolgens diverse conflicten ontstaan die geleid hebben tot een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt dat eerder sprake is geweest van een 'valse start', waarbij aan haar een onrealistisch takenpakket is opgedragen.

Oordeel

E- en g-grond

Partijen hadden vanaf het allereerste begin andere verwachtingen. Werkgever spreekt van een mismatch, maar ook werkneemster spreekt van een valse start. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in deze situatie niet van disfunctioneren gesproken worden. Het gaat er niet om dat werkneemster haar werk niet goed deed, het gaat hier om de vraag wat partijen van elkaar mochten verwachten en of in het licht daarvan de gemaakte verwijten terecht zijn. Dat lijkt niet het geval. Bij deze vaststelling past niet een traject waarbij werkneemster eerst in kennis gesteld moet worden van de bij werkgever levende onvrede, gevolgd door een uitgebreid verbeteringstraject. Ook moet vastgesteld worden dat geen sprake is van een verstoorde relatie, in die zin dat partijen op persoonlijk vlak niet met elkaar verder zouden kunnen of elkaar onheus bejegend hebben. Illustratief is in dat verband de door werkgever herhaalde bereidheid om over persoonlijke problemen met elkaar in gesprek te gaan.

H-grond en opzegverbod

Toch zijn er omstandigheden die zodanig zijn dat van werkgever niet langer gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst voortduurt op grond waarvan ontbinding op de h-grond zal volgen. Die omstandigheden zijn daarin gelegen dat werkneemster eenvoudig niet aan de verwachtingen van werkgever zal kunnen voldoen, terwijl werkneemster door de aanhoudende arbeidsongeschiktheid en de spanningen die door deze situatie zijn ontstaan feitelijk niet terug zal kunnen keren. Zij zou dan immers werkzaamheden moeten gaan verrichten waarvoor zij niet gekomen is en waarmee zij geen ervaring heeft, zodat opnieuw spanningen zullen ontstaan. Wel is sprake van een opzegverbod, nu werkneemster ziek is. Het opzegverbod dat daarop ziet staat in dit geval aan ontbinding niet in de weg, omdat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. Uit de behandeling ter zitting heeft de kantonrechter de overtuiging gekregen dat terugkeer niet meer aan de orde kan zijn. De behandeling van het verzoek is aanvankelijk aangehouden om te bezien of werkneemster tot herstel kon komen. De arbeidsovereenkomst lijkt herstel echter in de weg te staan. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat in dit specifieke geval de overeenkomst in het belang van werkneemster ontbonden moet worden. De kantonrechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst is een transitievergoeding niet aan de orde. Er is evenmin sprake van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever dat toekenning van een billijke vergoeding zou rechtvaardigen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:4332

Zaaknummer: 5500238 UE VERZ 16-537 JOZ/1378

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: E.P. Keuvelaar en O.A.J.M. van Hellenberg Hubar

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW