

RECHTSPRAAK

Stichting Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid NHN/werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Billijke vergoeding ad € 5000 verschuldigd, nu de verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate door de handelwijze van werkgever is veroorzaakt.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2008 in dienst getreden van de Stichting Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid NHN (hierna: RPA). De laatste functie die werkneemster vervulde is die van coördinator bijeenkomsten en evenementen. Op 6 november 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege een burn-out. Op 31 mei 2016 is werkneemster aangevangen met een re-integratietraject. Gedurende de afwezigheidsperiode van werkneemster hebben binnen RPA forse organisatorische wijzigingen plaatsgevonden. Werkneemster heeft zich per 3 oktober 2016 volledig hersteld gemeld. RPA verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

RPA voert primair aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in een verstoorde arbeidsverhouding. Hiervoor is nodig dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord en dat herstel van die relatie niet meer mogelijk is. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door RPA gestelde feiten en omstandigheden onvoldoende grond op om aan te nemen dat sprake was van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat niet van haar kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. RPA heeft nagelaten concreet te maken waarin de verstoring van de arbeidsverhouding is gelegen en wanneer deze is ontstaan. Vast staat namelijk dat voordat werkneemster zich ziek meldde, er geen sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie. Vanaf de aanvang van het re-integratietraject zijn de verhoudingen tussen partijen geleidelijk verstoord geraakt. RPA heeft echter nagelaten inzichtelijk te maken hoe dit is gebeurd en waaruit die verstoring nu concreet bestaat. De stelling dat partijen op een ander niveau communiceerden en werkneemster haar eigen dingen bleef doen, is daartoe

onvoldoende. Uit de overgelegde gespreksverslagen blijkt het evenmin. Werkneemster heeft ter zitting echter aangegeven dat de situatie voor haar thans niet meer werkbaar is. De kantonrechter is gelet hierop van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Dat de verstoring van de arbeidsrelatie in overwegende mate aan RPA is te wijten, staat hieraan naar het oordeel van de kantonrechter niet in de weg. De kantonrechter ziet, gelet op de omvang van de organisatie, geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werkneemster in de rede ligt. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 34*). Een dergelijke situatie doet zich hier voor. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding, gelet op de omstandigheden van het geval, vast op een bedrag van € 5000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:2342

Zaaknummer: 5629965

Rechters: M. Hoendervoogt

Advocaten: R. Muurlink en D.M.C. Kooijman

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