

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

<p>Ontbindingsverzoek werkgever (d-, g- en h-grond) afgewezen. Tegenverzoek werkneemster toegewezen. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door kritiek op het functioneren van werkneemster pas te verzamelen tijdens ziekte. Werkneemster is niet in de gelegenheid gesteld het functioneren te verbeteren of te re-integreren.</p>

Feiten

Werkneemster is in augustus 2010 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van personal assistant/secretaresse. Per 1 oktober 2016 is werkneemster uitgevallen in verband met arbeidsongeschiktheid. Op 24 juni 2016 heeft werkgeefster tijdens een gesprek met werkneemster aan werkneemster laten weten dat zij geen ruimte zag voor een terugkeer bij werkgeefster en dat er gezocht zal worden naar een baan buiten werkgeefster met hulp en coaching van Dynamisch Bureau. Werkgeefster heeft werkneemster met ingang van 1 april 2017 vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. Werkneemster verzet zich tegen het verzoek. Voor het geval de kantonrechter zou oordelen dat redelijke gronden voor toewijzing van het verzoek van werkgeefster ontbreken, vraagt werkneemster onder meer zelf ontbinding per 1 maart 2018 onder toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdelen d, g en h. Werkgeefster heeft niet kunnen aantonen dat werkneemster ongeschikt is voor haar functie (d-grond). Indien zij ongeschikt was, is onbegrijpelijk dat werkgeefster de tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Verder staat vast dat werkneemster tot haar ziekte nooit is aangesproken op onvoldoende functioneren. Alle kritiek is verzameld na haar uitval. Aan werkneemster is dus geen gelegenheid gegeven om op die kritiek te reageren en, indien de kritiekpunten terecht waren, haar functioneren te verbeteren. Voor zover de arbeidsverhouding is verstoord (g-grond), ligt de oorzaak daarvan voornamelijk bij werkgeefster. Door werkgeefster is in wezen direct aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft werkneemster immers voorafgaande aan haar ziekte nooit aangesproken op onvoldoende

functioneren, heeft kritiek op werkneemster verzameld tijdens haar ziekte, heeft werkneemster niet de gelegenheid gegeven om in haar eigen functie te re-integreren, zodat zij na herstel de gelegenheid zou hebben gehad om op de kritiek te reageren en, indien de kritiekpunten terecht waren, haar functioneren te verbeteren en heeft vervolgens werkneemster bij ESH laten re-integreren zonder uitzicht op terugkeer in haar eigen of andere functie bij werkgeefster. Andere omstandigheden die maken dat van werkgeefster niet gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst voort te duren, zijn evenmin gebleken. In dat verband moet ook opgemerkt worden dat onvoldoende is gebleken dat herplaatsing in een andere functie niet mogelijk was. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgeefster zal afwijzen; het verzoek van werkneemster op grond van artikel 7:671c BW zal worden toegewezen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden per 1 oktober 2017. Ten slotte heeft werkneemster verzocht om ex artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW een billijke vergoeding toe te kennen omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgens haar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Ook dit verzoek zal worden toegewezen. Op grond van hetgeen met betrekking tot het ontbindingsverzoek van werkgeefster is overwogen, is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter zal een bedrag van € 10.000 aan billijke vergoeding toewijzen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-08-2017

Zaaknummer: 6037662 \ RP VERZ 17-50337