

RECHTSPRAAK

## werkneemster/IMKS B.V.

***Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding, nu werkgever door valse beschuldigingen een onwerkbaar situatie voor werkneemster heeft gecreëerd. Billijke vergoeding eveneens toewijsbaar op de grond dat werkgever een grond voor ontbinding heeft veroorzaakt, terwijl ontbinding niet aan de orde had moeten zijn.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2003 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) IMKS B.V. (hierna: IMKS). De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van medewerker Amusement Center tegen een salaris van € 1.857,55 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Op 29 juli 2011 en 20 maart 2015 heeft werkneemster een schriftelijke waarschuwing gekregen voor ongeoorloofde afwezigheid in de periode van 1 augustus tot 4 augustus 2011 en voor het hebben van een conflict met een collega op de werkvloer. In oktober 2015 is werkneemster overgeplaatst naar een andere vestiging van IMKS. Op 29 november 2016 heeft zij een schriftelijke waarschuwing gekregen wegens het verkopen van niet geldige cadeaubonnen op de werkvloer. Vervolgens heeft zij op 10 januari 2017 een schriftelijke waarschuwing gekregen voor het gebruik van haar mobiele telefoon op de werkvloer. Op 9 februari 2017 is werkneemster, met behoud van salaris, op non-actief gesteld. IMKS verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het verzoek is gebaseerd op de e-, g-, d- en h-grond. Werkneemster stelt primair dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Subsidiair verzoekt zij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

#### *E-grond*

IMKS voert primair aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werkneemster. Volgens IMKS zou werkneemster een collega grovelijk hebben beledigd en onjuiste insinuaties hebben geuit over het privéleven van deze collega tegenover gasten van IMKS en andere collega's. Deze stelling is door werkneemster voldoende gemotiveerd betwist. IMKS heeft in dit verband ook nagelaten om de stellingen nader te onderbouwen, bijvoorbeeld door het overleggen van getuigenverklaringen. Het verwijt dat werkneemster een verlopen waardebon heeft proberen te verkopen aan een klant, is eveneens onvoldoende onderbouwd. Daar komt bij dat werkneemster in voldoende mate heeft aangevoerd dat het ging om een cadeaubon, waarop geen geldigheidsdatum stond

vermeld en dat zij geprobeerd heeft deze te verkopen zodat er meer klanten konden worden aangetrokken. Voorts levert het één keer te laat komen door werkneemster geen verwijtbaar gedrag op dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De kantonrechter gaat dan ook voorbij aan het verzoek tot ontbinding op de e-grond.

#### *D-grond*

IMKS heeft gesteld dat er veel klachten zijn over het functioneren van werkneemster, maar uit niets blijkt dat deze laatste hierop is geweest. In dit verband zijn ook geen verslagen van functioneringsgesprekken overgelegd, waaruit blijkt dat de klachten zijn besproken en dat werkneemster op de hoogte is gesteld van het feit dat zij niet op een voldoende niveau presteert. Voorts is evenmin gebleken dat werkneemster voldoende gelegenheid heeft gehad om het onvoldoende functioneren te verbeteren. De door IMKS gestelde ongeschiktheid van werkneemster kan derhalve geen grond voor ontbinding opleveren.

#### *G-grond*

Het enkele feit dat er irritaties zijn tussen werkneemster en haar collega's levert op zichzelf niet voldoende grond voor ontbinding op. Op dit punt had het op de weg van IMKS gelegen om ten aanzien van de onderlinge strubbelingen een bemiddelende rol te spelen en op zoek te gaan naar een adequate oplossing. Dit is echter niet gebeurd. Desondanks is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een arbeidsverhouding die ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. In dit verband is van doorslaggevende betekenis dat werkneemster op zitting heeft aangegeven dat de situatie voor haar niet meer werkbaar is. Deze situatie is veroorzaakt door de beschuldigingen die IMKS aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, en in het bijzonder de beschuldiging dat werkneemster betrokken zou zijn geweest bij een overval in 2012 op een filiaal van IMKS. Het feit dat de verstoring van de arbeidsrelatie in overwegende mate aan IMKS is te wijten, staat overigens niet aan dit oordeel in de weg. In de Beleidsregels UWV over de verstoorde arbeidsverhouding – waaraan deze ontslaggrond is ontleend – is geen aanwijzing te vinden dat het verzoek om toestemming tot ontslag zou moeten worden geweigerd indien de verstoring (grotendeels) aan de werkgever te wijten is. Ook in de wetsgeschiedenis van de WWZ is geen aanwijzing te vinden dat de laatstgenoemde omstandigheid een grond zou kunnen zijn voor afwijzing van een ontbindingsverzoek.

#### *Transitievergoeding en billijke vergoeding toewijsbaar*

Het verzoek om toekenning van een transitievergoeding van € 18.724 bruto wordt toegewezen. Daarnaast maakt werkneemster tevens aanspraak op een billijke vergoeding. Het ernstig verwijtbaar handelen van IMKS is erin gelegen dat zij als werkgeefster een valse grond voor ontslag heeft aangevoerd met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren. De hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 30.000. Hierbij wordt van belang geacht dat IMKS de grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft veroorzaakt, terwijl ontbinding niet aan de orde had moeten zijn.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 28-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:7861

**Zaaknummer:** 6096529 AO VERZ 17-73

**Rechters:** P.G. Vroom

**Advocaten:** B. Kaya en M.M.C. Roos

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:671b lid 8 onderdeel c BW