

RECHTSPRAAK

werkneemster/Apotheek Paddepoel B.V.

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. ‘Slapend houden’ van dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid levert geen ernstig verwijtbaar handelen op en is evenmin in strijd met goed werkgeverschap (art. 7:611 BW). Transitievergoeding, billijke vergoeding en schadevergoeding op grond van slecht werkgeverschap afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 22 april 1998 in dienst getreden bij Apotheek Paddepoel B.V. (hierna: Paddepoel) aanvankelijk in de functie van tweede apotheker. De laatste functie die werkneemster vervulde is die van beherend apotheker. De functie van beherend apotheker houdt in dat de werknemer voor rekening en risico van de werkgever diens apotheek als een goed apotheker beheert. De functie van tweede apotheker houdt in dat de werknemer aan de leiding in de apotheek deelneemt. Op 16 april 2016 is werkneemster uitgevallen in verband met een burn-out. Ter vervanging van werkneemster heeft Paddepoel een tweede apotheker in loondienst genomen. Na het verstrijken van het eerste ziektejaar, is werkneemster opnieuw volledig uitgevallen waardoor Paddepoel gehouden was om bij de re-integratie ook op het tweede spoor in te zetten. Paddepoel heeft op dat moment aangegeven dat werkneemster niet langer als beherend apotheker kon functioneren, omdat de leidinggevende taken te zwaar waren. In dit verband heeft Paddepoel aan werkneemster voorgesteld om te re-integreren in haar oorspronkelijke functie als tweede apotheker. Dit voorstel heeft werkneemster niet geaccepteerd. Na een mislukt mediationtraject heeft werkneemster Paddepoel verzocht langs minnelijke weg mee te werken aan de beëindiging van haar dienstverband. Paddepoel is op dit verzoek niet ingegaan. Werkneemster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast verzoekt zij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen. Voor zover de transitievergoeding niet wordt toegewezen, verzoekt werkneemster om toekenning van schadevergoeding.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door beide partijen ervaren duurzaam verstoorde

arbeidsrelatie is op grond van de aangevoerde omstandigheden een feit en levert een grond voor ontbinding op. Het verzoek van werknemster om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, wordt derhalve toegewezen.

Transitievergoeding

Ten aanzien van het door werknemster gestelde verwijtbaar handelen van Paddepoel, oordeelt de kantonrechter als volgt. Volgens werknemster heeft Paddepoel door zijn handelen geprobeerd haar enkel verder uit haar evenwicht te brengen door haar steeds weer te benaderen met allerlei verzoeken om informatie, aankondigingen te doen van het niet betalen van emolumenten, het eenzijdig afboeken van opgebouwde en geregistreerde vakantiedagen, het niet willen voldoen van pensioenpremie, loonbetalingsdreigementen en het blokkeren van een re-integratie in het eigen werk. De kantonrechter volgt werknemster hierin niet en oordeelt als volgt. Hoewel kan worden toegegeven dat de toonzetting in de contacten tijdens het tweede jaar niet meer zo vriendelijk was, valt niet in te zien dat Paddepoel daarmee doelbewust heeft aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding. De enkele omstandigheid dat de correspondentie tussen partijen tijdens het re-integratieproces is verslechterd, brengt niet zonder meer met zich dat Paddepoel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De stelling van werknemster dat Paddepoel steeds bewust de weg naar het eigen werk heeft 'afgesneden' om in het tweede spoor de poortwachtersfunctie in te lossen, met als resultaat een 'slapend dienstverband', volgt de kantonrechter niet. Het verschil van inzicht ontstond pas toen werknemster (na het eerste ziektejaar) opnieuw volledig uitviel. Teneinde werknemster te willen helpen omdat de leidinggevende taken haar te zwaar waren, heeft Paddepoel aangeboden te re-integreren in haar oorspronkelijke functie, waarin zij steeds goed en zonder stress functioneerde. Het mag zo zijn dat werknemster dit voelde als 'het blokkeren van de route' naar haar eigen werk als beherend apotheker, maar vanuit het perspectief van Paddepoel was dit de realiteit. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt dan ook afgewezen op de grond dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Paddepoel.

Voorwaardelijk nevenverzoek tot betaling van schadevergoeding

Werknemster heeft de kantonrechter verzocht haar een schadevergoeding toe te kennen, indien de transitievergoeding niet wordt toegekend. Paddepoel verweert zich met de stelling dat deze vordering 'verpakt' is als een vordering op grond van goed werkgeverschap, maar in feite gebaseerd is op dezelfde feiten en omstandigheden die gelden voor toewijzing van de transitievergoeding in geval van ontbinding op verzoek van de werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter slaagt dit verweer. Het bewust slapend houden van de arbeidsovereenkomst na twee jaren arbeidsongeschiktheid is niet in strijd met de wet en kan evenmin worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Om die reden kan ook niet zonder meer slecht werkgeverschap en/of misbruik van bevoegdheid ex artikel 7:611 BW worden aangenomen. Het verzoek om toekenning van schadevergoeding ex artikel 7:611 BW wordt derhalve afgewezen.

Billijke vergoeding

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. Nu een dergelijke situatie zich in het onderhavige geval niet voordoet, ziet de kantonrechter ook geen aanleiding het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding toe te wijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:5003

Zaaknummer: 6301007 AR VERZ 17-99

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: D.H.G. DTHG Thuijs en D. Kijken

Wetsartikelen: 7:671c lid 1BW, 7:673 lid 1 onderdeel b BW en 7:611 BW