

RECHTSPRAAK

HANDELSONDERNEMING PEHA SNEEK B.V./werkneemster

Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door als donderslag bij heldere hemel de bij haar kennelijk al langere tijd bestaande frustraties en onvrede over het functioneren van werkneemster op emotionele wijze te spuwen. Ontbinding (g-grond) onder toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 4 maart 1991 in dienst getreden bij PEHA. In augustus 2013 heeft persoon B PEHA volledig overgenomen en is zij (indirect) eigenaar en bestuurder van PEHA geworden. Op 5 juli 2016 heeft persoon B een functioneringsgesprek gevoerd met werkneemster. Het functioneren van werkneemster is overwegend positief beoordeeld. Alleen bij het onderdeel 'competenties' zijn de aspecten coördineren en leidinggeven als verbeterpunten aangekruist. Op 13 juli 2017 heeft een volgend functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen persoon B en werkneemster. Daarin is het functioneren van werkneemster opnieuw overwegend positief beoordeeld. Alleen het criterium 'Leidinggevende capaciteiten' van het onderdeel Resultaatgebieden is met een 2 (te verbeteren) beoordeeld. Op 6 november 2017 heeft persoon B in het bijzijn van een aantal collega's kritiek geuit op het werk van werkneemster. Eind november 2017 heeft werkneemster persoon B uitleg gevraagd over de door persoon B in het gesprek van 6 november 2017 geuite kritiek en haar gevoelen dat persoon B haar sindsdien negeert en ter zake van bepaalde taken buitensluit. Daarop heeft persoon B werkneemster in niet mis verstane bewoordingen en op emotionele wijze meegedeeld dat zij in haar ogen al langere tijd onvoldoende functioneerde. Op 5 december 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts oordeelt dat geen sprake is van ziekte, maar van een conflict tussen partijen. In januari 2018 hebben partijen een mediationtraject doorlopen. De mediation heeft evenwel niet tot een oplossing van het geschil tussen partijen geleid en is beëindigd. Werkhervatting door werkneemster heeft niet meer plaatsgevonden. PEHA heeft vervolgens het onderhavige verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster ingediend.

Oordeel

Niet in geschil is dat persoon B werkneemster in november 2017 op emotionele en niet mis te verstane wijze haar onvrede heeft geuit over het – in haar ogen – disfunctioneren van

werkneemster en dat de verhouding tussen persoon B en werkneemster hierdoor ernstig verstoord is geraakt. Ook staat vast dat mediation niet tot een oplossing heeft geleid. Verder hebben partijen tijdens de zitting naar het oordeel van de kantonrechter over en weer geen enkele blijk van vertrouwen in hun arbeidsrelatie gegeven. De conclusie is dat de kantonrechter het primaire verzoek van PEHA om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond zal toewijzen. Nu, zoals hierna zal worden overwogen, naar het oordeel van de kantonrechter sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van PEHA zal de ontbinding met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW worden uitgesproken met inachtneming van de opzegtermijn zonder aftrek van de proceduretijd, derhalve met ingang van 1 oktober 2018. Werkneemster maakt aanspraak op een billijke vergoeding van € 71.500 bruto. Allereerst moet vastgesteld worden dat de verstoorde arbeidsverhouding rechtstreeks is terug te voeren op de wijze waarop door persoon B in november 2017 is gecommuniceerd over het vervullen van de functie door werkneemster. De kantonrechter is van oordeel dat PEHA door deze handelwijze ernstig tekort is geschoten als werkgever. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat kritiek op het functioneren van een werknemer aan deze duidelijk wordt geuit. Door in plaats daarvan als donderslag bij heldere hemel de bij haar kennelijk al langere tijd bestaande frustraties en onvrede over het functioneren van werkneemster op emotionele wijze te spuwen, heeft persoon B een stevige, en naar het oordeel van de kantonrechter onnodige, wissel op de goede samenwerking getrokken. Gelet hierop is sprake van de in artikel 7:671 b lid 8 sub c BW bedoelde situatie, namelijk dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van PEHA. Er bestaat dan ook aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Het geheel van omstandigheden leidt tot een aanspraak op enige compensatie voor immateriële schade die werkneemster door dit verwijtbaar handelen van PEHA heeft geleden, welke compensatie ex aequo et bono op een bedrag van € 2.500 bruto wordt gesteld. Gelet op haar leeftijd (51 jaar) en haar beroep (hoofd inkoop) zullen de kansen van werkneemster op de arbeidsmarkt niet bijzonder klein maar ook niet bijzonder groot zijn. De schade die zij dan lijdt als gevolg daarvan, is aldus (geschat en afgerond) te bepalen op een bedrag van € 8.600 bruto. Op grond van de componenten die hiervoor zijn besproken becijfert de kantonrechter de billijke vergoeding op € 11.100 bruto (€ 2.500 en € 8.600).

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 02-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:1775

Zaaknummer: 6719085 AR VERZ 18-27

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J.J. Achterveld en I. de Vries

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 onder c BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:669 lid 3 onderdeel h BW