

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgeefster

***Geen sprake van een dringende reden. Werkneemster legt zich neer bij ontslag onder toekenning van een transitievergoeding, een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 5.000.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 7 september 2006 bij werkgeefster in dienst getreden. Werkneemster is vanaf eind 2016 tot medio 2017 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geweest. Tijdens een op 18 mei 2017 gepland gesprek heeft werkgeefster medegedeeld dat zij het dienstverband van werkneemster wilde beëindigen wegens disfunctioneren. De bedrijfsarts heeft partijen geadviseerd in gesprek te gaan over de arbeidsgerelateerde problematiek, zo nodig onder leiding van een mediator. Werkgeefster heeft enkel willen meewerken aan mediation gericht op beëindiging van de arbeidsrelatie, zodat de mediator uiteindelijk de mediation heeft beëindigd. Werkgeefster heeft per e-mail van 1 februari 2018 om 23:33 uur aan werkneemster laten weten dat zij op 2 februari 2018 haar werkzaamheden kon starten in de nieuwe Pop-Up Store. Nadat werkneemster hier op 2 februari 2018 enkele manicurewerkzaamheden heeft verricht, heeft FNV namens haar nog dezelfde dag per e-mail aan werkgeefster laten weten dat werkneemster niet akkoord gaat met de eenzijdige wijziging van haar werklocatie. Werkneemster heeft zich op 3 februari 2018 om 08:15 uur gemeld bij het filiaal te Rotterdam waar zij gewoonlijk werkt. Werkgeefster heeft werkneemster niet toegelaten tot haar werkzaamheden en heeft haar gesommeerd het pand te verlaten. Werkgeefster heeft werkneemster op 3 februari 2018 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt onder meer te verklaren voor recht dat zij zich op 3 februari 2018 niet schuldig heeft gemaakt aan een dringende reden voor ontslag op staande voet, alsmede werkgeefster te veroordelen om te voldoen de transitievergoeding, een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en een bedrag van € 30.000 aan billijke vergoeding.

### *Oordeel*

Werkneemster heeft berust in het ontslag. Los van de vraag of werkgeefster gerechtigd was eenzijdig de standplaats te wijzigen acht de kantonrechter het geen redelijk voorschrift van werkgeefster om werkneemster om 23:33 uur te instrueren dat zij zich de volgende ochtend diende te melden op een andere locatie. Ook op de voorafgaande verzoeken van werkneemster om mediation op te starten om op die manier de onderlinge verhoudingen te herstellen en de werkhervatting te bespoedigen is werkgeefster niet ingegaan, omdat zij enkel

wilde meewerken aan mediation gericht op beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de (noodzaak van de) tewerkstelling van werkneemster in het restaurant van een van de zakelijke relaties van werkgeefster enkel is ingegeven door de sterke persoonlijke wens om werkneemster uit haar salon te weren. Daarbij komt nog dat de Pop-Up Store in het restaurant na het vertrek van werkneemster niet meer is voortgezet. Werkgeefster heeft daarmee niet gehandeld zoals van een goed werkgeefster mag worden verwacht. Op geen enkele wijze is daarnaast gebleken dat het functioneren van werkneemster op enig moment te wensen over heeft gelaten of dat haar functioneren op concrete punten verbetering behoeft. De conclusie luidt dat geen sprake van een dringende reden is als bedoeld in artikel 7:678 BW. De verzochte verklaring voor recht dat werkneemster zich op 3 februari 2018 niet schuldig heeft gemaakt aan een dringende reden zal worden toegewezen. Ook de transitievergoeding is toewijsbaar, net als de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Nu de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig was, is het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding in beginsel toewijsbaar. De kantonrechter overweegt in dit verband dat de positie van werkneemster op de arbeidsmarkt, gelet op haar leeftijd en ervaring, alsmede de binnen haar beroepsgroep niet ongebruikelijke mogelijkheid om voor zichzelf te beginnen als nagelstyliste, niet zo kwetsbaar is als door werkneemster is geschetst. Zoals hiervoor is gebleken heeft werkneemster bovendien recht op een transitievergoeding en een vergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 10 BW. Gelet op de hiervoor genoemde gezichtspunten komt het de kantonrechter al met al redelijk voor dat aan werkneemster een billijke vergoeding van € 5.000 zal worden toegekend. Daarbij is voorts rekening gehouden met het feit dat sprake is van een relatief kleine werkgeefster.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-05-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2018:4045

**Zaaknummer:** 6709932 VZ VERZ 18-4424

**Rechters:** C.H. Kemp-Randewijk

**Advocaten:** J. Marges en E. Overweel

**Wetsartikelen:** 7:672 lid 10 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 lid 1 sub a BW, 7:686a lid 1 BW en 7:686a lid 4 sub a en b BW