

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer. Verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft voldoende reële pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen, zodat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 7 april 2010 in dienst getreden bij de (rechtsvoorgangster van) werkgeefster in de functie van doktersassistent. Werkgeefster was vanaf november 2015 tot juli 2016 als huisarts in loondienst werkzaam in de huisartsenpraktijk. Zij heeft op 1 juli 2016 de praktijk met drie medewerkers, onder wie werknemer, overgenomen. Tussen werknemer en werkgeefster heeft op 27 juni 2017 een gesprek plaatsgevonden waarbij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer aan de orde is gekomen. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. Werknemer heeft zich op 13 juli 2017 ziek gemeld. Het verzoek van werknemer strekt tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen onder toekenning van een transitievergoeding van € 4.645, een billijke vergoeding van € 30.000 en een bedrag van € 2.000 ex btw aan advocaatkosten.

### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen. Bij dit oordeel weegt mee dat het hier om een verzoek van een werknemer gaat, waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn. Verder is van belang dat een verzoek door een werknemer, gelet op het (grond)recht van arbeidskeuze, in beginsel gehonoreerd dient te worden en tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster is geen sprake. Werkgeefster heeft voldoende reële pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen. Zij heeft het initiatief genomen tot de mediation en heeft de kosten voor haar rekening genomen. Dat werkgeefster werknemer na het mislukken van de mediation naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts van 10 oktober 2017 vervolgens per e-mail van 13 oktober 2017 en 16 oktober 2017 heeft uitgenodigd om in gesprek te gaan om de problemen op de werkvloer te bespreken acht de kantonrechter niet onredelijk of onbegrijpelijk. Evenmin acht de

kantonrechter de wens van werkgeefster om werknemer te laten terugkeren op zijn werkplek onzorgvuldig of in strijd met goed werkgeverschap, in die zin dat werknemer in een onmogelijke positie is komen te verkeren. Werkgeefster is niet gehouden om in te gaan op de beëindigingsvoorstellen van werknemer, ook niet als deze door werknemer zelf als uiterst redelijk worden geacht. Het staat haar in de gegeven omstandigheden vrij om zich (uiteindelijk) weer te richten op continuering van het dienstverband. Werkgeefster heeft zich bovendien steeds op het standpunt gesteld dat zij de door werknemer gestelde voorwaarden buitenproportioneel en onacceptabel vond. De door werknemer verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 06-02-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2018:5346

**Zaaknummer:** 6479245 VERZ 17-28221

**Rechters:** I.K. Rapmund

**Advocaten:** J. Kramer en M. Butter

**Wetsartikelen:** 7:671c BW