

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Partijen erkennen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Het te laat inzetten van een mediationtraject en het verplichten van werkneemster om tijdens het conflict door te werken, levert in casu geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2014 werkzaam bij werkgeefster in de functie van breister. In mei 2017 is werkgeefster met haar vijf werknemers in gesprek gegaan over een loonsverlaging en werkurenvermindering. Werkneemster is niet akkoord gegaan en vervolgens door werkgeefster naar huis gestuurd. Werkneemster heeft zich op 23 mei 2017 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in juni, augustus en november 2017 geoordeeld dat sprake is van een conflict en dat partijen met elkaar om de tafel dienen te gaan. Op meerdere oproepen van de bedrijfsarts is werkneemster niet ingegaan. Ook heeft zij zich ziek gemeld voor de uren waarop zij volgens de bedrijfsarts kon werken. Partijen zijn vervolgens een mediationtraject ingegaan. Op 26 april 2018 hebben partijen de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Op 9 mei 2018 heeft werkneemster de vaststellingsovereenkomst ontbonden. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, vanwege misbruik van recht, verwijtbaar handelen van werkneemster dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Geen misbruik van recht

De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar standpunt dat werkneemster geen gebruik kon maken van de bedenkttermijn, omdat werkneemster is bijgestaan door een advocaat en er een lang onderhandelingsproces heeft plaatsgevonden. Ook in zo'n geval kan het voorkomen dat de gevolgen voor een werknemer niet helemaal te overzien zijn en een werknemer zich pas later realiseert wat de consequenties zijn van het tekenen van de beëindigingsovereenkomst. Uit de toelichting van werkneemster volgt dat dit bij haar ook het geval was. Er is, gelet hierop, geen sprake van misbruik van recht (het zo lang mogelijk rekken van het dienstverband) door werkneemster. De vaststellingsovereenkomst is rechtsgeldig ontbonden en het dienstverband is blijven bestaan.

Geen verwijtbaar handelen, wel een verstoorde arbeidsverhouding

Werkgeefster heeft geen verklaring overgelegd van een deskundige waaruit blijkt dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, terwijl artikel 7:671b lid 5 BW een dergelijke verklaring wel vereist. Een deskundige van het UWV heeft op 15 maart 2018 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster voldoende waren. Gelet daarop heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet zou zijn nagekomen. Uit de door werkgeefster overgelegde verklaringen van de bedrijfsarts blijkt overigens ook dat partijen met elkaar in overleg moesten gaan om het arbeidsconflict op te lossen. Vaststaat dat er wel gesprekken zijn geweest, maar dat het partijen niet is gelukt het arbeidsconflict op te lossen (al dan niet met behulp van een derde), zodat het niet uitgesloten is dat werkneemster hierdoor de door de bedrijfsarts voorgestelde uren niet kon komen werken. Van verwijtbaar handelen is op grond van het voorgaande dan ook geen sprake. Wel is inmiddels sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft dit erkend en zij heeft ermee ingestemd dat de arbeidsovereenkomst op die grond wordt ontbonden. Volgt toewijzing van het ontbindingsverzoek. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen.

Geen billijke vergoeding verschuldigd

Werkneemster stelt zich voorts op het standpunt dat zij recht heeft op een billijke vergoeding. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster misschien onjuist heeft gehandeld door niet eerder mediation in te schakelen en van werkneemster te verlangen dat zij re-integratiewerkzaamheden bleef verrichten zonder dat het arbeidsconflict was opgelost. Omdat werkgeefster echter wel andere inspanningen heeft verricht – zij is zelf meerdere keren met werkneemster in gesprek gegaan, heeft werkneemster zes weken vakantie gegeven, heeft het aantal te werken uren steeds bijgesteld en heeft aangepaste werkzaamheden voor werkneemster gevonden – en omdat de bedrijfsarts ook niet altijd duidelijk is geweest in zijn rapportages, kan niet geoordeeld worden dat het handelen van werkgeefster als ernstig verwijtbaar handelen moet worden beschouwd. De verzochte billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:6789

Zaaknummer: 6952894 \ VZ VERZ 18-12411

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: G.H. Wilbers, R.J. Donkersloot en M. Hartkoorn

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:670b BW en 7:671b BW