

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond), nu tussen partijen van een diepgaande vertrouwensbreuk is gebleken. Partijen valt van deze breuk over en weer wel enig verwijt te maken. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2010 in dienst getreden van werkgever. Op 21 maart 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld met burn-outverschijnselen. De Arboarts heeft in zijn advies van 19 april 2018 aangegeven dat werkneemster ongeschikt is voor haar eigen werk en dat de ziekmelding gerelateerd was aan de arbeidsomstandigheden. Tussen partijen heeft op advies van de Arboarts mediation plaatsgevonden, maar dit heeft niet geleid tot een oplossing. Op 6 en 21 augustus 2018 heeft werkgever werkneemster voorstellen tot herplaatsing binnen zijn onderneming gedaan. Werkneemster heeft beide aanbiedingen van de hand gewezen. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever stelt dat het arbeidsconflict door werkneemster is veroorzaakt en in stand gehouden en dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, omdat zij 'ieder redelijk aanbod tot herplaatsing' weigert. Werkneemster stelt op haar beurt dat juist sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Oordeel

Uit de door partijen over en weer ingenomen standpunten en op grond van hetgeen is gebleken tijdens de mondelinge behandeling is er tussen partijen een zo diepgaande breuk van vertrouwen en is de arbeidsverhouding daardoor zodanig verstoord geraakt dat van partijen over en weer niet meer gevergd kan worden dat zij nog door een arbeidsovereenkomst aan elkaar gebonden blijven. Daarmee is het ontbindingsverzoek toewijsbaar. Vervolgens staat de kantonrechter voor de beantwoording van de vraag of en zo ja aan wie van partijen en in welke mate die vertrouwensbreuk te wijten is. Werkgever zegt zelf dat werkneemster de afgelopen jaren veel ervaring heeft opgebouwd en dat zij haar werkzaamheden naar tevredenheid verricht. Werkneemster heeft op haar beurt voldoende aannemelijk gemaakt dat de afgelopen jaren de werkdruk is toegenomen en dat werkgever niet altijd makkelijk in de omgang is. Voorts staat vast dat mediation er niet toe heeft geleid dat de lucht tussen partijen is geklaard. Daar staat tegenover dat werkgever na de mediation nog twee voorstellen tot herplaatsing heeft gedaan. De redenen die werkneemster heeft opgegeven om niet op die voorstellen in te gaan zijn deels invoelbaar, voor zover het gaat over

de samenwerking met werkgever, maar deels ook ontoereikend nu zij wel in staat is tot werk op de afdeling kaakchirurgie maar dit niet wil omdat zij geen affiniteit heeft met kaakchirurgie. Dit moet leiden tot de conclusie dat partijen over en weer wel enig verwijt valt te maken van de ontstane situatie, maar niet dat er over en weer sprake is van zodanig ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dat de arbeidsovereenkomst eerder zou moeten eindigen dan deze bij regelmatige beëindiging zou zijn beëindigd en dat werkneemster geen recht op de transitievergoeding kan laten gelden. Omgekeerd komt werkneemster ook niet in aanmerking voor een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:15161

Zaaknummer: 7172246 RP VERZ 18 50480

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: I.H. Castenmiller en P. Benders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW