

RECHTSPRAAK

werkneemster/Hoerbiger Benelux B.V.

Ontbindingsverzoek werkneemster. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkneemster komt om deze reden geen transitievergoeding of billijke vergoeding toe.

Feiten

Werkneemster is op 9 maart 1998 in dienst getreden bij Hoerbiger. Laatstelijk was zij werkzaam in de functie van CS Manager. Op 14 september 2017 hebben de werknemers van de afdeling CS het vertrouwen in werkneemster opgezegd. Werkneemster is vervolgens voor een 'time out' naar huis gestuurd. Op 15 september 2017 heeft Hoerbiger voorgesteld de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Aan haar medewerkers heeft Hoerbiger medegedeeld dat werkneemster niet zou terugkeren. Op 18 september 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld met burn-out klachten. Partijen hebben gecorrespondeerd over een mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de re-integratie van werkneemster. Eind 2017/begin 2018 hebben partijen een poging tot mediation ondernomen, maar dit heeft niet geleid tot enig resultaat. Hoerbiger heeft op 1 maart 2018 een verzoekschrift tot ontbinding ingediend. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Na enige correspondentie tussen partijen is werkneemster begonnen met aangepaste werkzaamheden. Zij kreeg hierbij geen toegang tot haar zakelijk e-mailaccount en geen telefoonaansluiting. Daarnaast was haar laptop niet aangesloten op een printer en had zij geen toegang tot het 'netwerk'. Op 5 juli 2018 heeft Hoerbiger kenbaar gemaakt de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Tussen partijen vindt enige correspondentie plaats, maar zij komen niet tot een oplossing. Op 19 november 2018 meldt werkneemster zich volledig hersteld en meldt zij aan Hoerbiger dat zij de kantonrechter zal verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hoerbiger voert geen verweer tegen de ontbinding, maar stelt zich wel op het standpunt dat werkneemster geen transitievergoeding of billijke vergoeding toekomt.

Oordeel

Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord, zal het verzoek tot ontbinding worden toegewezen. Ten aanzien van de overige verzoeken dient de vraag te worden beantwoord of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Hoerbiger. De kantonrechter oordeelt dat het Hoerbiger kan worden verweten dat zij na de beschikking van de kantonrechter geen rectificatie heeft gezonden dan wel een formeel

excuus aan werknemster heeft aangeboden. Daarnaast kan ook worden toegegeven dat Hoerbiger niet voortvarend te werk is gegaan om werknemster te laten re-integreren. Hoerbiger valt er echter geen verwijt van te maken dat zij naast de pogingen tot re-integratie wilde beproeven of werknemster open stond voor een beëindiging. Nergens blijkt uit dat Hoerbiger het conflict toen heeft laten escaleren en 'hard' op een beëindiging aanstuurde. Bovendien heeft Hoerbiger met succes betwist dat zij de bedoeling had om werknemster er met een vooropgezet plan uit te werken. Concluderend is de kantonrechter van oordeel dat Hoerbiger weliswaar op onderdelen verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aan werknemster worden geen vergoedingen toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:1485

Zaaknummer: 7400775 AZ VERZ 18-128

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: P. Lenstra en R.P.H.W. Haas

Wetsartikelen: 7:686a BW en 7:671c BW