

RECHTSPRAAK

## Hotel Bella Vista/werkneemster

***Gedurende procedure is een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen ontstaan. Standpunt van werkneemster dat als sanctie een volledig disfunctionele arbeidsovereenkomst toch in stand zou moeten blijven, vindt geen steun in het recht.***

### *Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 november 2006 op uitzendbasis en vanaf 15 juni 2007 op grond van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij Bella Vista. In haar functie bestiert zij kort gezegd het hele reilen en zeilen van het hotel. Eind oktober 2018 is werkneemster vrijgesteld van werk met behoud van salaris. Bella Vista verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens Bella Vista gaven medewerkers van Bella Vista te kennen dat zij niet meer met werkneemster wilden en konden samenwerken en was er een hele waslijst van verwijten die werkneemster kon worden gemaakt. Daarnaast verwijt Bella Vista werkneemster dat zij nooit op de juiste wijze aan de boekhouder heeft doorgegeven dat zij met toestemming van Bella Vista 32 uur per week is gaan werken, terwijl zij voor 38 uur per week salaris is blijven ontvangen.

### *Oordeel*

Bella Vista heeft onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond kunnen rechtvaardigen. Gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst is het onbegrijpelijk dat de vertrouwensbreuk tussen werkneemster en de rest van het personeel van Bella Vista binnen Bella Vista plotsklaps zo definitief en onomkeerbaar is als Bella Vista thans doet voorkomen. Bella Vista heeft op geen enkel moment onderzocht of er andere minder verstrekkende mogelijkheden zijn om tot een oplossing te komen. Ditzelfde geldt voor het verwijt dat werkneemster de wijziging in haar uren niet heeft doorgegeven. In deze procedure is méér dan duidelijk geworden dat er inmiddels een zeer ernstige en onomkeerbare vertrouwensbreuk is ontstaan tussen partijen. Bella Vista is ook niet bereid gebleken naar enige oplossing te zoeken om het vertrouwen weer te herstellen. Het onthouden van die steun door Bella Vista en het van haar kant niet bereid zijn om naar enige oplossing te zoeken om het gebroken vertrouwen te herstellen, dragen in belangrijke mate bij aan de onomkeerbaarheid en de ernst van de geconstateerde vertrouwensbreuk. Bij de beantwoording van de vraag wat de gevolgen hiervan in deze zaak moeten zijn, komt de kantonrechter voor de beantwoording van de vraag te staan of van deze

werkgever desondanks in redelijkheid toch geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Allereerst is van belang dat herplaatsing van werknemster binnen een redelijke termijn niet mogelijk is en ook niet in de rede ligt. Bella Vista heeft maar één functie als die van werknemster in haar organisatie en zonder steun van Bella Vista ligt het niet voor de hand dat werknemster met voldoende gezag haar functie als bedrijfsleidster nog zal kunnen uitoefenen. Het standpunt van werknemster dat in deze situatie als sanctie een volledig disfunctionele arbeidsovereenkomst toch in stand zou moeten blijven, vindt geen steun in het recht. Voor deze situatie is door de wetgever de mogelijkheid van ontbinding met toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding in het leven geroepen. Dat in deze zaak is afgezien van het indienen van een (zelfstandig) tegenverzoek tot het toekennen van deze vergoedingen maakt dat niet anders. Het gevolg van dit een en ander is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de g-grond, omdat er sprake is van een ernstige onomkeerbare vertrouwensbreuk tussen partijen. Bella Vista is niet-ontvankelijk in haar verzoek om een verklaring voor recht inhoudende dat zij aan werknemster geen transitievergoeding en billijke vergoeding verschuldigd is, omdat in deze zaak niet om toekenning van deze vergoedingen is verzocht en het de kantonrechter niet vrij staat om die ambtshalve toe te kennen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 06-05-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:3694

**Zaaknummer:** 7516566 RP VERZ 19-50062

**Rechters:** L.C. van Heuveling Beek

**Advocaten:** J.W.H. Buiting en J.B. Kloosterman

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 1 sub a BW