

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werkneemster

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Niet vast komen te staan dat sprake is van seksuele intimidatie door directeur van werkgeefster. Zowel werkneemster als werkgeefster kan geen ernstig verwijt worden gemaakt. Toekenning transitievergoeding.***

### *Feiten*

Werkgeefster drijft een onderneming in oud ijzer en heeft twee vestigingen, één in Born en één in Zutendaal. Werkneemster is met ingang van 1 oktober 2006 bij werkgeefster in dienst getreden, laatstelijk als managementassistente tegen een brutosalaris van € 3679,08 per maand, exclusief toeslagen. Werkneemster is op 22 februari 2018 arbeidsongeschikt uitgevallen. Met ingang van 25 mei 2018 – na het hierna te noemen tweegesprek – heeft werkneemster haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Werkneemster heeft zich met ingang van 12 juli 2018 opnieuw volledig arbeidsongeschikt gemeld. Gedurende deze nieuwe periode van volledige arbeidsongeschiktheid is werkneemster met vakantie gegaan. Naar aanleiding van deze afwezigheid tijdens vakantie is de situatie in de maand augustus 2018 geëscaleerd. Van de zijde van werkgeefster is werkneemster in verband met haar afwezigheid bij deurwaardersexploot opgeroepen, terwijl werkneemster min of meer tezelfdertijd een beschuldiging van seksuele intimidatie door de directeur van werkgeefster heeft herhaald, zoals die eerder kennelijk slechts in briefvorm werd verwoord, al dan niet letterlijk voorgelezen ter gelegenheid van een tweegesprek tussen deze directeur en werkneemster in de loop van mei 2018. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht tot toekenning van een transitievergoeding, billijke vergoeding en betaling van achterstallig salaris.

### *Oordeel*

Beide partijen hebben ter mondelinge behandeling nadrukkelijk te kennen gegeven geen heil meer te zien in voortzetting van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter wijst daarom het verzoek tot ontbinding van werkgeefster toe wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing is uit de aard der zaak – mede gelet op de omvang van de door werkgeefster gedreven onderneming – niet aan de orde. Beide partijen maken elkaar vervolgens over en weer verwijten. In de eerste plaats is er de door beide partijen naar voren gebrachte beschuldiging van seksuele intimidatie door de directeur van werkgeefster. De door

werkneemster geuite beschuldigingen zijn niet vaststelbaar gebleken, blijkens de uitkomst van het ingestelde onderzoek niet 'van wel' maar evenmin 'van niet'. In de tweede plaats is er de door werkgeefster naar voren gebrachte ware aard en achtergrond van de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, die werkneemster dan kennelijk ten onrechte verborgen heeft gehouden en/of die een ander licht moet werpen op de hernieuwde arbeidsongeschiktheid van werkneemster met ingang van 12 juli 2018. Deze stellingen van werkgeefster stuiten af op het nu eenmaal voorliggende, door haarzelf overgelegde deskundigenoordeel. De omstandigheid dat werkgeefster het met de wijze van tot stand komen en/of de inhoud daarvan niet eens kan zijn, doet daar niet aan af. Op dit moment kan dit deskundigenoordeel slechts worden gevolgd en daarmee is werkneemster ook na 12 juli 2018 volledig arbeidsongeschikt. Ook de overigens in dit kader door partijen over een weer gemaakt verwijten zijn niet vast komen te staan. Daarmee zijn deze gemaakt verwijten niet – in rechtens relevante zin – aan de orde. Bij gebreke van een aan werkneemster te maken ernstig verwijt komt werkneemster op voet van artikel 7:673 BW een transitievergoeding toe. Bij gebreke van een rechtens relevant (ernstig) verwijt aan werkgeefster is een billijke vergoeding niet aan de orde. Ter mondelinge behandeling is van de zijde van werkgeefster aangevoerd dat er sedert aanvang van de arbeidsrelatie tussen partijen sprake is geweest van vooruit betaald loon. In verband daarmee wordt er al sedert jaren afgerekend 'met een maand vertraging', zodat achterstand in loonbetaling feitelijk niet aan de orde is. Dat heeft werkneemster onweersproken gelaten, zodat het ervoor moet worden gehouden dat werkneemster al het haar toekomende loon reeds – vooruit – heeft ontvangen. Een veroordeling tot nabetaling is daarmee niet aan de orde.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 31-01-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2019:913

**Zaaknummer:** 7387726 / AZ / 18-194

**Rechters:** G.M.P. Brouns

**Advocaten:** M. Keuss en H.P. Mannens

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW