

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

De moeizame relatie, in samenhang met de verzoeken van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, de mededeling dat zij zwaar onder de omstandigheden lijdt, niet meer met werkgeefster kan communiceren en ook zij van mening is dat de relatie verstoord is geraakt, maakt dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden.

Feiten

Werknemer is sinds 2 april 2013 in dienst van werkgeefster. Op 17 april 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft zich vervolgens enkele keren beter gemeld en weer ziek gemeld. Met ingang van 15 december 2017 heeft werkgeefster de doorbetaling van loon tijdens ziekte beëindigd. Werkneemster heeft op 22 december 2017 aan werkgeefster geschreven dat zij zich opgelucht voelt nu zij heeft besloten om echt ontslag te nemen, met alle risico's van dien. Daarnaast heeft werkneemster aangegeven dat de enige mogelijk om aan te tonen dat werkgeefster sjoemelt met gegevens enz. is om het aan de rechter voor te leggen. Op 8 december 2017 heeft werkgeefster bevestigd dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, op verzoek van werkneemster. Op 17 april 2018 heeft de arbeidsdeskundige geconcludeerd dat de door de werkgeefster uitgevoerde re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Op 25 juni 2018 heeft werkgeefster aan werkneemster geschreven dat zij elkaar hebben gesproken en zij heeft aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, omdat werkneemster meer dan twee jaar ziek is. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst per direct op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter is op basis van de stukken en het verhandelde ter zitting van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. In oktober 2017 heeft de bedrijfsarts werkneemster geadviseerd een WIA-uitkering aan te vragen omdat er volgens de bedrijfsarts sprake was van een doorlopende arbeidsongeschiktheid. In november 2017 is nogmaals vastgesteld dat er sprake is van een doorlopende arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster heeft daarop de loondoorbetaling tijdens ziekte gestopt. Werkneemster verwijt werkgeefster dit, maar laat na een WIA-uitkering aan te vragen. Daarnaast zijn de pogingen

om werknemster te laten beoordelen door de bedrijfsarts niet vlekkeloos verlopen. Ook heeft werknemster klachten ingediend en medewerkers beschuldigd en/of bedreigd. De moeizame relatie, in samenhang met de verzoeken van werknemster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, de mededeling dat zij zwaar onder de omstandigheden van werkgeefster lijdt, zij niet meer met werkgeefster kan communiceren en dat zij ook van mening is dat de relatie verstoord is geraakt, maakt dat de kantonrechter van oordeel is dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet langer kan worden gevegd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4950

Zaaknummer: 7430689 / ME VERZ 18-188

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:67o BW, 7:671b BW en 7:673 BW