

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Werkgever die niets onderneemt om stroeve verhoudingen op de werkvloer te verbeteren en geen re-integratie-inspanningen verricht, maar uitsluitend aanstuurt op beëindiging van de arbeidsrelatie, handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding op de g-grond, met toekenning billijke vergoeding (€ 5.000).

Feiten

Op 1 september 2012 is werkneemster in dienst getreden bij werkgever in de functie van verkoopster. Werkgever en werkneemster hebben vanaf medio 2011 een intieme omgang met elkaar gehad. Op de werkvloer verliep de relatie tussen werkneemster en een aantal collega's sinds eind 2017 stroef. Werkneemster is daarom tijdelijk herplaatst naar de showroom. Op 30 juli 2018, na afronding van haar tijdelijke werkzaamheden, heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgever heeft eind 2018 een aanbod tot uitdiensttreding gedaan, dat door werkneemster niet is geaccepteerd. De bedrijfsarts heeft in april 2019 geconstateerd dat onvoldoende benutbare mogelijkheden bestaan om te starten met re-integratie en dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft vervolgens wederom aangegeven een beëindigingsovereenkomst te willen sluiten. Een tegenvoorstel van werkneemster is door werkgever niet geaccepteerd. Vervolgens heeft zonder resultaat mediation plaatsgevonden. Werkgever verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werkneemster toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbindingsverzoek (g-grond)

De kantonrechter stelt vast dat de verhouding tussen partijen ernstig verstoord is geraakt. Bij deze beoordeling heeft de kantonrechter onder meer betrokken dat werkgever medio 2018 de intieme omgang met werkneemster heeft verbroken. Dit heeft mede tot gevolg dat een terugkeer op de werkvloer zo goed als onmogelijk is. Dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding heeft werkneemster ook onderkend. Dat er een reële mogelijkheid tot herplaatsing is, heeft werkneemster niet gesteld en daarvan is, mede gelet op het feit dat sprake is van een bedrijf met een beperkte omvang, ook niet gebleken. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkgever heeft onderkend dat werkneemster de transitievergoeding toekomt. Nu partijen het voorts eens zijn over de hoogte van die

vergoeding, zal aan werkneemster de transitievergoeding van € 2.814 worden toegekend.

Billijke vergoeding

Tussen partijen is niet in geschil dat eind 2017 sprake was van een stroeve relatie tussen werkneemster en enkele collega's. In een dergelijke situatie mag van de werkgever worden verwacht dat hij pogingen onderneemt om de stroeve verhoudingen te verbeteren en tot oplossingen te geleiden. Dat werkgever dit heeft gedaan blijkt nergens uit. Met de keuze om werkneemster werkzaamheden te laten verrichten in de showroom, zodat zij niet meer met de andere collega's werd geconfronteerd, heeft werkgever niet kunnen volstaan, zeker niet omdat deze werkzaamheden tijdelijk waren. Evenmin is gebleken dat werkgever vanaf eind juli 2018 re-integratie-inspanningen heeft verricht. Duidelijk blijkt dat werkgever vanaf dat moment uitsluitend heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsrelatie. Het niet lostrekken van de stroeve verhoudingen met enkele collega's in combinatie met het niet verrichten van re-integratie-inspanningen leidt tot de conclusie dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werkneemster. Er bestaat dan ook aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Al met al komt de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 bruto redelijk voor.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8666

Zaaknummer: 8043055 vz verz 19-17779

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: D.A. Wahid-Manusama en W.H.J.W. de Brouwer

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