

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster toegewezen. Werkgever is na eerder afgewezen ontbindingsverzoek blijven aansturen op einde dienstverband. Billijke vergoeding van € 50.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2009 als accountmanager in dienst getreden bij European Portwell Technology B.V. (hierna: EPT), tegen een laatstelijk salaris van € 3.200 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Op 8 september 2017 is werkneemster door manager op non-actief gesteld omdat zij al langere tijd onder de maat presteerde. In een vervolgens door EPT gestarte ontbindingsprocedure is het ontbindingsverzoek van EPT bij beschikking van 13 maart 2018 afgewezen, omdat onvoldoende was gebleken van disfunctioneren of van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Hierna vond op 11 april 2018 een mediationgesprek plaats en heeft werkneemster haar werkzaamheden op 16 april 2018 hervat. Op 17 april 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bij e-mail van 23 april 2018 heeft werkneemster bij manager verslag gedaan van het gesprek van 16 april 2019. Zij beklagde zich hierbij onder andere over onprofessioneel agressief gedrag van manager en zij heeft geschreven dat zij zich door hem onder druk gezet had gevoeld om documenten te ondertekenen voor aanpassingen in haar arbeidsovereenkomst. Tijdens de hierna lopende mediationtrajecten heeft werkgever meermaals aangegeven dat hij het dienstverband met werkneemster wilde beëindigen. In mei 2019 heeft EPT de salarisbetaling teruggebracht van 100% naar 70%, is zij gestopt met de vergoeding van medische kosten van werkneemster en is het loon opgeschort geweest, nadat werkneemster had aangegeven dat zij vanwege toegenomen klachten niet op de afspraak voor een arbeidsdeskundig onderzoek kon komen. EPT heeft een re-integratie bureau ingeschakeld om de re-integratie tweede spoor te ondersteunen. Door een discussie tussen werkneemster enerzijds en Volzin c.q. EPT anderzijds over de inhoud van het plan van aanpak, kwam dit traject niet van de grond. Op 4 november 2019 is het mediationtraject afgesloten zonder dat een oplossing was gevonden. Nadat EPT een loonstop had aangekondigd wegens niet meewerken aan de re-integratie tweede spoor, heeft werkneemster eind december 2019 een ontbindingsverzoek ingediend met het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding van € 250.000.

*Oordeel**Ontbinding*

Uit de stukken en uit wat partijen tijdens de mondelinge behandeling naar voren hebben

gebracht, maakt de kantonrechter op dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels al enige tijd zodanig is verstoord dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoort te eindigen. Partijen verschillen op dit punt ook niet van mening. Gelet hierop zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen met toepassing van artikel 7:671c lid 2 sub a BW ontbinden per 1 april 2020.

Billijke vergoeding

Op grond van artikel 7:671c lid 2 sub b BW kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van EPT. Van belang is allereerst dat EPT in 2017 zonder goede gronden tot op non-actiefstelling en het starten van een ontbindingsprocedure is overgegaan. Nadat zij hiervoor in maart 2018 door de kantonrechter 'op de vingers was getikt', had EPT zich alle inspanningen moeten getroosten om de arbeidsrelatie te normaliseren en een succesvolle werkhervatting te bewerkstelligen. Dat heeft EPT echter niet, althans onvoldoende, gedaan. Uit de stukken blijkt dat EPT vanaf de op non-actiefstelling vooral uit is geweest op beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter leidt dit af uit het feit dat de persoon op wiens instigatie het eerste ontbindingsverzoek was ingediend, niet bij de eerste mediationssessie aanwezig was en dat EPT tijdens de lopende mediationtrajecten meermaals (eind juli 2018 en 12 maart 2019) heeft aangegeven dat zij het dienstverband met werkneemster wilde beëindigen. Tot slot hebben ook het – foutief en in strijd met eerder gemaakte afspraken – stopzetten van de vergoeding voor medische kosten en de salarisverlaging, precies op momenten dat met de re-integratie gestart kon worden, niet bijgedragen aan herstel van de situatie. Bij werkneemster is door dit alles begrijpelijkerwijs de indruk ontstaan dat EPS niets anders wilde dan een beëindiging van het dienstverband. De conclusie van het bovenstaande is dat de inspanningen van EPT om de verhoudingen te normaliseren na het afgewezen ontbindingsverzoek, niet voldoen aan de hoge eisen die daaraan gesteld worden. EPT heeft met haar handelwijze de verhoudingen steeds verder op scherp gezet en daarmee een terugkeer van werkneemster naar de werkvloer onmogelijk gemaakt. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding zal dan ook worden toegewezen. Over de hoogte daarvan overweegt de kantonrechter het volgende. Van belang is onder meer dat werkneemster thans arbeidsongeschikt is en dat uit de adviezen van de bedrijfsarts blijkt dat de oorzaak grotendeels gerelateerd is aan het slepende conflict met EPT en dat volledig herstel van de belastbaarheid voor werk nog geruime tijd zal duren. De kantonrechter kan zich vinden in de inschatting van werkneemster dat zij als gevolg hiervan een zekere tijd geconfronteerd zal worden met een inkomensachteruitgang van circa € 10.000 bruto per jaar. Uitgaande van een periode van 2,5 jaar komt de inkomensschade neer op circa € 30.000 bruto (30% inkomensverlies), vermeerderd met een bedrag van € 20.000 voor de eventueel misgelopen vergoeding voor medische kosten gedurende een periode van 2,5 jaar. Alles overwegend is de kantonrechter van oordeel dat een billijke vergoeding van € 50.000 bruto een adequate en voldoende compensatie is voor het verwijtbaar handelen van EPT.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:2959

Zaaknummer: 8240262

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: B. Wernik en D.W. Giltay Veth

Wetsartikelen: 7:671c lid 2 sub a BW