

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter ziet voldoende aanleiding om de rechtsgronden ambtshalve aan te vullen en over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2009 in dienst van Event Republic B.V. In verband met klachten van werkneemster heeft Event Republic in overleg met werkneemster vanaf juli 2019 een bedrijfscoach, psycholoog en een haptonoom voor werkneemster ingeschakeld. Werkneemster heeft zich op 9 september 2019 ziek gemeld. Partijen hebben sinds de ziekmelding via whatsapp en e-mail veelvuldig contact met elkaar gehad. Tijdens een gesprek op 12 maart 2020 heeft Event Republic aan werkneemster een ‘integratieplannetje’ voorgesteld. Dit schema gaat ervan uit dat vanaf 1 april wekelijks wordt opgebouwd en dat werkneemster na zes weken 20 uur per week werkt. Werkneemster geeft in een e-mailbericht van 31 maart 2020 aan dat zij teleurgesteld is om te horen dat Event Republic van haar af wil en dat zij recht heeft op volledig herstel zonder vooraf opgelegde deadlines. Op 16 april 2020 oordeelt de bedrijfsarts dat sprake is van stagnatie van herstel en dat werkneemster medisch gezien niet in staat is om te werken. Op 7 mei 2020 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation heeft niet geleid tot een oplossing en is op 15 mei 2020 beëindigd. Later is nog een tweede mediationpoging gedaan. In een rapport van de bedrijfsarts van 29 juni 2020 is overwogen dat de beperkingen van werkneemster nog steeds van toepassing zijn en dat er geen arbeidsmogelijkheden bestaan. De bedrijfsarts acht het raadzaam om verder in te zetten op het verbreken van de arbeidsrelatie. Event Republic verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de g-grond.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Op basis van de door Event Republic in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een voldragen redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. Daartoe wordt het volgende overwogen. Bij het oppakken van de re-integratie sinds maart 2020 zijn belangentegenstellingen gebleken en ook verschil van mening over de wijze waarop de re-integratie vorm moest krijgen. Event Republic kan worden gevolgd

in haar wens c.q. verplichting om werkneemster te re-integreren. Mede gelet op de inhoud van de adviezen van de bedrijfsartsen kan echter worden vastgesteld dat Event Republic niet altijd de terughoudendheid heeft betracht die van haar met het oog op de beperkte belastbaarheid van werkneemster had mogen worden verwacht. De keuze om in maart 2020 een voorstel te doen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de verhouding daarbij geen goed gedaan. Partijen verschillen van mening wat het keerpunt is geweest van de verandering in hun arbeidsverhouding, maar de kantonrechter overweegt dat voldoende aannemelijk is geworden dat de verhouding tussen partijen is verstoord. De kantonrechter stelt vast dat partijen met mediation zijn gestart maar dat dit niet tot een oplossing heeft geleid. Objectief gezien staat vast dat deze sessies in een vroegtijdig stadium zijn afgebroken. In zoverre kan niet worden gezegd dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ziet in hetgeen partijen hebben aangevoerd en het verhandelde ter zitting voldoende grond om, onder aanvulling van de rechtsgronden, te oordelen dat aannemelijk is geworden dat ook sprake is van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van Event Republic in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daartoe wordt overwogen dat zich een unieke en bijzondere werksituatie voordoet, omdat werkneemster de enige werknemer is van Event Republic. Deze specifieke werkomstandigheden maken de arbeidsverhouding extra kwetsbaar, en de kans op het realiseren van een vruchtbare samenwerking in de toekomst is niet waarschijnlijk. Een reële mogelijkheid tot herplaatsing in een andere functie in een andere werkomgeving is niet aan de orde. Deze situatie, in combinatie met hetgeen hiervoor is overwogen over de verstoring van de arbeidsverhouding, is naar het oordeel van de kantonrechter in onderlinge samenhang toereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegrond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW te rechtvaardigen.

### *Billijke vergoeding*

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Daarvoor is het volgende redengevend. Event Republic heeft na de ziekmelding veel betrokkenheid getoond jegens werkneemster en ook financiële steun in de hulpverlening geleverd. Na het keerpunt in de verhouding heeft Event Republic pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren, de adviezen van de bedrijfsarts merendeels opgevolgd en twee keer een mediator ingeschakeld. Wel heeft Event Republic onvoldoende terughoudendheid betracht bij het realiseren van de re-integratie. Dat Event Republic zich heeft schuldig gemaakt aan het uitoefenen van ontoelaatbare druk op werkneemster is onvoldoende aannemelijk geworden. De handelwijze van Event Republic kwalificeert zich als verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar. Wel zal de transitievergoeding worden toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-10-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2020:4992

**Zaaknummer:** 8660896 EA VERZ 20-525

**Rechters:** F.J. Lourens

**Advocaten:** D.N.C. Doolaege en A.J.G. Heemskerk

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW