

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Geen billijke vergoeding.****Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2016 in dienst getreden bij Centrient Pharmaceuticals Netherlands B.V. (hierna: Centrient). Sinds 1 januari 2019 is de heer X de leidinggevende van werkneemster. Op 1 april 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen X en werkneemster. Tijdens dit gesprek zijn onderwerpen besproken als op tijd aanwezig zijn en het tijdig melden van afspraken met dokter bij de leidinggevende. Op 29 april 2019 heeft werkneemster – voor het ingaan van haar zwangerschapsverlof – haar voorlopige beoordeling 2019 ontvangen. Op verzoek van werkneemster is het ouderschapsverlof verlengd tot 1 april 2020. Centrient heeft werkneemster uitgenodigd voor een bespreking op kantoor op 20 februari 2020 om haar (definitieve) beoordeling 2019 te bespreken. Op 18 maart 2020 heeft daarna via Skype een gesprek plaatsgevonden tussen Centrient en werkneemster. Tijdens dit gesprek heeft Centrient aan werkneemster kenbaar gemaakt tot beëindiging van haar dienstverband over te willen gaan, omdat er in de ogen van Centrient – vanwege verschillende redenen – niet langer sprake was van een ‘match’ tussen haar en werkneemster. Aan werkneemster is vervolgens per e-mail een conceptvaststellingsovereenkomst aangeboden. Werkneemster heeft daarmee niet ingestemd. Vanaf 1 april 2020 is werkneemster vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden. Partijen hebben vervolgens een mediator ingeschakeld om tot een oplossing te komen. Het mediationtraject heeft niet tot een oplossing geleid. Centrient heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

De discussie tussen partijen loopt sinds eind maart 2020. De verstoring van de arbeidsrelatie is met name ontstaan vanaf het moment dat Centrient te kennen gaf tot een beëindiging van de dienstbetrekking te willen komen, omdat zij geen toekomst meer zag voor werkneemster bij het bedrijf. Werkneemster was het daar niet mee eens. Partijen hebben in de periode erop veelvuldig contact gehad (via hun gemachtigden) over de ontstane situatie en over de vraag hoe er verder diende te worden gegaan. Dit contact leidde niet tot een oplossing. De verhouding raakte daarentegen verder verstoord en de posities verstarden. Op voorstel van werkneemster heeft er mediation plaatsgevonden. Partijen zijn het erover eens dat deze mediation niet tot een oplossing heeft geleid. Ter zitting heeft Centrient, bij monde van zowel X als mevrouw Y, bevestigd dat de verhoudingen thans zodanig zijn dat werkneemster niet kan terugkeren. Gelet hierop wordt werkneemster niet gevolgd in haar standpunt dat er geen sprake is van een duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Gelet op het voorstaande, en met

name het feit dat de mediation tussen partijen niet tot een oplossing heeft geleid, moet worden vastgesteld dat de arbeidsverhouding tussen partijen onherstelbaar is verstoord. Hoewel werkneemster weerspreekt dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord, heeft zij niet toegelicht hoe dat standpunt te rijmen is met het niet slagen van de mediation. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van werkneemster – gelet op de voorgaande omstandigheden en gelet op de door Centrient gestelde omstandigheid dat er op dit moment geen vacatures zijn en Centrient moet inkrimpen – binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Centrient zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onder a BW zal worden ontbonden met ingang van 1 december 2020. De door werkneemster gevorderde transitievergoeding wordt toegewezen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat Centrient de arbeidsverhouding onder druk heeft gezet door op 18 maart 2020 aan te kondigen de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. De kantonrechter begrijpt deze stelling aldus dat werkneemster zich op het standpunt stelt dat Centrient bewust een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd en dat dit ernstig verwijtbaar is. De kantonrechter constateert dat uit de door partijen overgelegde stukken niet volgt dat Centrient tot 18 maart 2020 veel kritiek heeft geuit op het functioneren van werkneemster en dat haar de mogelijkheid is geboden om dat functioneren te verbeteren. Dat werkneemster op 18 maart 2020 werd overvallen door het voornemen om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, acht de kantonrechter daarom begrijpelijk. Dit neemt niet weg dat Centrient in de daaropvolgende periode heeft geprobeerd om de verhoudingen te herstellen en met elkaar in gesprek te blijven. Ook heeft Centrient medewerking verleend aan de door werkneemster voorgestelde mediation. Het is de kantonrechter daarbij ook niet gebleken dat Centrient de redenen die aan de voorgenomen beëindiging van het dienstverband ten grondslag liggen steeds heeft gewijzigd, zoals werkneemster heeft gesteld. Uit het voorgaande volgt wel dat een en ander niet geheel vlekkeloos is verlopen, maar de kantonrechter kan niet tot de conclusie komen dat Centrient haar verplichtingen zo ernstig heeft veronachtzaamd dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-10-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2020:14367

**Zaaknummer:** 8658383 RP VERZ 20-50432

**Rechters:** D.E. Alink

**Advocaten:** J.W. Voûte-Zevenbergen en A.A. Slager

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