

RECHTSPRAAK

Ontbinding verstoorde arbeidsverhouding. Door vaststellingsovereenkomst aan te bieden terwijl niet aantoonbaar sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. Billijke vergoeding € 34.545. Geen recht op zorgbonus.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 21 februari 2012 in dienst getreden bij werkgever. Tot 2017 werkte werkneemster bij werkgever in plaats X. De werkzaamheden in plaats X zijn vervallen en daarom is zij door werkgever in het medicijnensorteercentrum in Meppel tewerkgesteld. Werkneemster is in deze periode gescheiden en moest verhuizen. Werkneemster heeft zich meerdere malen ziek gemeld. In de directe omgeving van werkneemster hebben zich in december 2019 in een week tijd drie sterfgevallen voorgedaan. Op 20 november 2020 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat werkneemster vanaf 23 november 2020 weer volledig kon werken. Op 7 december 2020 is directeur naar het sorteercentrum in Meppel gereden waar werkneemster op die dag werkzaam was. Directeur en werkneemster hebben een gesprek gevoerd waarbij directeur aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden om tot een einde van het dienstverband te komen. De partner van werkneemster heeft op maandagavond 7 december 2020 een brief aan werkgever gestuurd waarin onder meer staat dat een onomkeerbare vertrouwensbreuk is ontstaan. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding moet worden ontbonden, herplaatsing niet in de rede ligt en dat werkgever een transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd is.

Ernstig verwijtbaar handelen?

Naar het oordeel van de kantonrechter is aan werkneemster, zonder duidelijke aanleiding, althans zonder dat aannemelijk is geworden dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie waarvan werkneemster op de hoogte was, op 7 december 2020 vanuit het niets een vaststellingsovereenkomst aangeboden om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen na een dienstverband van (bijna) negen jaar. Werkgever heeft niet weersproken dat hij tijdens het gesprek op 7 december 2020, hoewel werkneemster hiernaar heeft gevraagd, geen redenen heeft gegeven voor het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst. Ook heeft

werkgever niet weersproken dat hij werknemer op die dag de keuze heeft gegeven om de vaststellingsovereenkomst waarin opgenomen de helft van de transitievergoeding waarop zij wettelijk recht op heeft, te accepteren en dat als zij niet zou tekenen een gang naar de kantonrechter onvermijdelijk zou zijn en dat werknemer dat niet zou moeten willen. Daarnaast heeft werkgever in deze procedure geen stukken overgelegd die de stelling kunnen onderschrijven dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Onder deze omstandigheden is de verstoorde relatie die het voor werknemer onmogelijk heeft gemaakt om nog met werkgever samen te werken, veroorzaakt door toedoen van en volledig te wijten aan werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet vast komen te staan dat de verstoorde arbeidsverhouding eerder aanwezig was dan op het moment dat werkgever de vaststellingsovereenkomst aan werknemer heeft aangeboden. Door te handelen zoals hiervoor is omschreven, heeft werkgever als het ware de grond voor de ontbinding veroorzaakt terwijl de ontbinding feitelijk niet aan de orde had moeten zijn. Dat werknemer na het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst niet heeft aangegeven graag bij werkgever te blijven en heeft onderhandeld over de vaststellingsovereenkomst, maakt, anders dan werkgever heeft gesteld, naar het oordeel van de kantonrechter niet dat werknemer enig verwijt kan worden gemaakt.

Billijke vergoeding

De kantonrechter heeft in aanmerking genomen dat het, zonder dat werkgever op 7 december 2020 een vaststellingsovereenkomst had voorgelegd waardoor de arbeidsverhoudingen verstoord zijn geraakt, waarschijnlijk is dat de arbeidsovereenkomst nog zes tot twaalf maanden had voortgeduurd. Dat werknemer tot haar pensioengerechtigde leeftijd bij werkgever zou blijven werken, acht de kantonrechter gelet op de kritiek die werkgever op werknemer heeft, niet waarschijnlijk. Om die reden komt het primair verzochte bedrag hoe dan ook niet voor toewijzing in aanmerking. Voor de subsidiaire verzochte vergoeding is naast voorgaande tevens de arbeidsmarktpositie van werknemer in aanmerking genomen, waarbij acht is geslagen op de leeftijd van werknemer (51 jaar), de duur van het dienstverband (9 jaar), de (ongeschoolde) functie die werknemer uitoefende en de tijd die het naar schatting zal kosten om een andere baan te vinden. Ook is acht geslagen op de omstandigheid dat werknemer een transitievergoeding zal ontvangen. Ten slotte is in aanmerking genomen dat op het moment dat werkgever de vaststellingsovereenkomst aan werknemer voorlegde, niet gebleken is dat er iets aan de hand was. Al met al zal de kantonrechter gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden een bedrag van € 34.545 bruto aan billijke vergoeding toewijzen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer binnen de hiervoor genoemde criteria gemotiveerd aangevoerd waarom (subsidiair) een billijke vergoeding van € 34.545 bruto moet worden toegekend. Daarbij is ook in aanmerking genomen dat werkgever weliswaar heeft aangevoerd dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan zijn zijde, maar dat geen verweer is gevoerd tegen de hoogte van de subsidiaire verzochte billijke vergoeding.

Zorgbonus

Werkneemster heeft daarnaast verzocht om werkgever te veroordelen tot betaling van de zorgbonus over 2020 en 2021 ten bedrage van € 2.000 netto. Werkgever heeft hiertegen verweer gevoerd en aangevoerd dat er geen juridische grondslag bestaat op grond waarvan hij verplicht kan worden om de zorgbonus in verband met de coronacrisis voor werkneemster aan te vragen. Werkgever heeft er tevens op gewezen dat werkneemster inderdaad de enige medewerker is die geen zorgbonus heeft ontvangen, maar dat dit ermee te maken heeft dat zij ook de enige medewerker is die geen contact heeft met klanten. De kantonrechter is het met werkgever eens dat er geen juridische verplichting bestaat voor het aanvragen van een zorgbonus. Dat werkgever de zorgbonus in de vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden, maakt dit niet anders. Hieraan kan werkneemster geen rechten ontleen. Zij heeft immers niet ingestemd met deze vaststellingsovereenkomst. Het verzoek van werkneemster tot uitbetaling van de zorgbonus zal om voornoemde redenen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:1066

Zaaknummer: 8986632 / AR VERZ 21-8

Rechters: F. de Jong

Advocaten: P.F.A. Reichenbach en S.M.T.B. Huuskes

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