

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst assurantie adviseur ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door vanaf datum overname enkel aan te sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Toekenning billijke vergoeding (€ 25.000).*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2021 in dienst getreden van de rechtsvoorgangster van werkgeefster in de functie van assurantie adviseur. Op 1 oktober 2022 heeft een overgang van onderneming plaatsgevonden en is de arbeidsovereenkomst van werkneemster overgegaan naar werkgeefster. Op 10 maart 2023 is werkneemster op non-actief gesteld, omdat werkneemster in de periode waarin zij zonder geldige beroepskwalificatie advies heeft verstrekt polissen zou hebben afgesloten die niet voldoen aan de wettelijke zorgplichtregels van de Wft. Voorts stelt werkgeefster dat werkneemster bewust documentatie en informatie heeft achtergehouden. Partijen hebben hun verschil van inzicht niet weten te overbruggen en de op non-actiefstelling heeft zo'n drie maanden voortgeduurd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. Zij voert ter onderbouwing van haar verzoek onder meer aan dat werkneemster polissen heeft afgesloten zonder geldige kwalificatie, dat zij moeilijk aanspreekbaar is op haar functioneren, dat de communicatie met collega's moeilijk verloopt en werkneemster betrokken is geweest bij incidenten op de werkvloer. Werkneemster stelt dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door toedoen van werkgeefster en maakt aanspraak op de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van partijen volgt dat zij allebei geen vertrouwen meer hebben in een vruchtbare samenwerking en dat verdere inspanningen hiervoor geen oplossing meer bieden. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden vanwege een duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Werkneemster komt een transitievergoeding toe van € 2.554,61 bruto. De kantonrechter is verder van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding in belangrijke mate is toe te rekenen aan werkgeefster. De samenwerking na de overname van de verzekeringsportefeuille door werkgeefster in oktober 2022 kende geen goede start. Ondanks het feit dat de rechten en verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege zijn overgegaan op werkgeefster, is werkneemster vervolgens een (voor haar) ongunstig aanbod gedaan, dat zij begrijpelijkerwijs niet heeft geaccepteerd. Een en ander getuigt niet van goed werkgeverschap en heeft niet

bijgedragen aan het ontstaan van een goede arbeidsrelatie. Als het al waar is dat er klachten waren over het functioneren van werknemster, dan is niet gebleken dat werkgeefster er iets aan heeft gedaan om dit functioneren te verbeteren. De kantonrechter rekent het werkgeefster ook zwaar aan dat zij werknemster zonder deugdelijke grond op non-actief heeft gesteld. Er zou een intern onderzoek plaatsvinden naar vermeend onjuiste of onbevoegd gegeven adviezen, maar van enig onderzoek is niet gebleken. De op non-actiefstelling heeft vervolgens nog drie maanden geduurd, zonder dat er een constructief gesprek heeft plaatsgevonden of dat een poging is gedaan de relatie te verbeteren. In plaats daarvan heeft werkgeefster werknemster overvallen met een ontbindingsverzoek, dat is gebaseerd op de eerder aan werknemster gemaakte verwijten die werkgeefster op geen enkele manier heeft weten te concretiseren. Uit deze gang van zaken rijst het beeld dat werkgeefster na de overname enkel heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemster. Dit handelen valt werkgeefster ernstig te verwijten, zodat werknemster recht heeft op een billijke vergoeding. Een billijke vergoeding van € 25.000 bruto vormt naar het oordeel van de kantonrechter een voldoende compensatie voor het handelen van werkgeefster. Daarbij schat de kantonrechter in dat de arbeidsovereenkomst – het ernstig verwijtbaar handelen weggedacht – nog een half jaar had geduurd (er bestonden immers al spanningen tussen partijen). Ook weegt de kantonrechter mee dat werknemster een eigen onderneming heeft en dat de kans op het vinden van een vergelijkbare baan ook gunstig is. Onder meer de lengte van het dienstverband heeft een drukkend effect op de vergoeding. Werkgeefster wordt voorts veroordeeld tot betaling van openstaande verlofuren ten bedrage van € 12.368,52 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2023

Zaaknummer: 10730559 UE VERZ 23-311 VS/1257