

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster wegens verstoorde arbeidsverhouding. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkneemster ook toegewezen, voor het geval werkgeefster haar verzoek intrekt. In beide gevallen toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding en veroordeling van werkgeefster in een gedeelte van de werkelijke proceskosten van werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 januari 2007 in dienst bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, eerst als beleidsadviseur en sinds 1 juni 2020 als senior beleidsmedewerkster. Gedurende het schooljaar 2022/2023 is zij voor twee van de vijf werkdagen per week gedetacheerd geweest bij een andere stichting. Die detachering is op 31 juli 2023 geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Primair Onderwijs van toepassing. Het salaris bedraagt € 6.147,80 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en andere emolumenten, waaronder een structurele eindejaarsuitkering van 8,33%. Werkgeefster verwijt werkneemster dat zij als stafmedewerkster (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten door stelselmatig de positie van de bestuurder te ondermijnen en andere medewerkers daarbij heeft betrokken door het versturen van e-mails en WhatsApp-berichten. In maart 2023 vindt er een beoordelingsgesprek plaats tussen bestuurder en werkneemster. Dit gesprek verloopt niet goed, waarna de bestuurder mediation voorstelt. Werkneemster vindt de discussie over de uitvoering van haar functie geen aanleiding voor een mediation. De bestuurder uit vervolgens het voornemen werkneemster te schorsen, waarop werkneemster reageert dat zij alsnog instemt met mediation en dat dat zij voorlopig (vrijwillig) vanuit huis zal werken en dat de bestuurder haar dus geen toegangsverbod hoeft op te leggen of hoeft te schorsen. Werkneemster meldt zich medio april ziek. De bedrijfsarts stelt dat er sprake is van een arbeidsconflict en adviseert zo snel mogelijk mediation in te zetten. Een extern bureau wordt door werkgeefster ingeschakeld voor het doen van een conflictdiagnoseonderzoek. De bestuurder, de raad van toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) ontvangen vervolgens een anonieme brief waarin negen medewerkers het vertrouwen in de bestuurder opzeggen en aangeven zich niet te herkennen in de aanleiding tot en de uitkomsten van het externe onderzoek. Voor de raad van toezicht aanleiding om Hoffmann bedrijfsrecherche opdracht gegeven te onderzoeken wie de auteur en verzender van het anonieme e-mailbericht aan de raad van toezicht en GMR is. Hoffman concludeert dat uit het onderzoek niet bekend is geworden wie de auteur en de verzender is van het anonieme e-mailbericht aan de RvT en de GMR, maar dat werkneemster wel betrokkenheid heeft gehad.

Werkneemster meldt zich weer ziek en schrijft een brief waarin zij onder meer aangeeft dat zij haar deelname aan mediation niet heeft ingetrokken en dat deze weer kan worden opgestart als er een veilige werkomgeving is gecreëerd. Partijen lukt het niet om tot een oplossing te komen waarna werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. Werkneemster stemt in met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en verzoekt naast de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 250.000 bruto, ook vergoeding van werkelijke advocaatkosten.

Oordeel

Er is geen sprake van een opzegverbod nu de omstandigheden waarop het ontbindingsverzoek is gebaseerd, al bestonden op het moment dat werkneemster ziek werd. Het handelen van werkneemster is naar het oordeel van de kantonrechter echter niet zodanig verwijtbaar dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is van mening dat de bestuurder door zijn handelen de zaak nodeloos op de spits heeft gedreven. Beide partijen hebben erkend dat de arbeidsverhouding tussen de bestuurder en werkneemster inmiddels zodanig is verstoord, dat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook staat tussen partijen vast dat herplaatsing van werkneemster niet in de rede ligt. Het ontbindingsverzoek is daarom toewijsbaar. Werkgeefster treft het ernstige verwijt dat zij naar aanleiding van de ontvangst van de anonieme brief door de raad van toezicht en de GMR, Hoffman heeft ingeschakeld. Het inschakelen van een recherchebureau is een vergaand middel dat niet lichtvaardig mag worden ingezet. Omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (mede) te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster heeft de kantonrechter het einde van de arbeidsovereenkomst bepaald op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, zonder daarop de procedureduur in mindering te brengen. Naast toekenning van de transitievergoeding wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 60.000 bruto. De kantonrechter houdt hierbij ook rekening met het aandeel van werkgeefster in de verstoring van de arbeidsverhouding. Werkgeefster wordt ook veroordeeld tot betaling van € 12.500 aan kosten rechtsbijstand.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13815

Zaaknummer: 10758206 \ AO VERZ 23-121

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.W.A. Scholtes en J.P. Dikker

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW, 7:670 BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW; 7:686a BW; 7:699BW