

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens een verstoorde verhouding. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld omdat zij het gedrag dat zij primair aan het verzoek tot ontbinding ten grondslag heeft gelegd, niet met werkneemster heeft besproken. Werkgeefster heeft enkel gekoerst op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster, woonachtig in Duitsland, is op 5 september 2022 bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van productiemedewerkster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit van toepassing. Hiervoor werkte werkneemster al via een uitzendbureau voor werkgeefster en wel vanaf 27 april 2020. Het salaris bedraagt € 2.108 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf juni/juli 2022 is zij de functie van meewerkend leidinggevende gaan uitoefenen. Medio april 2023 vindt er een gesprek plaats waarbij het functioneren van werkneemster ter discussie wordt gesteld en werkgeefster het voornemen uit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster meldt zich op 21 april 2023 ziek. Medio mei 2023 ontvangt werkneemster een conceptvaststellingsovereenkomst, die zij niet ondertekent. Medio oktober 2023 meldt werkneemster zich opnieuw ziek. Het salaris is vanaf 21 april 2023 doorbetaald. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-, h- en de i-grond onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt bij tegenverzoek een billijke vergoeding van € 25.000 bruto.

*Oordeel**Bevoegdheid kantonrechter en toepasselijke recht*

Deze zaak kent internationale aspecten. Werkneemster woont in Duitsland. De kantonrechter moet daarom ambtshalve beoordelen of zij in internationale zin bevoegd is van het verzoek kennis te nemen. Onder verwijzing naar artikel 23 lid 1 EEX-verordening oordeelt de kantonrechter dat partijen een overeenkomst hebben gesloten die erop neerkomt dat de Nederlandse rechter bevoegd is om over deze zaak te oordelen, wat betekent dat de kantonrechter rechtsmacht heeft. Daarnaast is de kantonrechter ook in relatieve zin bevoegd.

Opzegverbod en ontbinding van de arbeidsovereenkomst en billijke vergoeding

De kantonrechter stelt vast dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid en er dus geen sprake is van een opzegverbod. Tijdens de mondelinge

behandeling hebben beide partijen uitdrukkelijk verklaard dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en dat een zinvolle voortzetting daarvan (inmiddels) niet meer mogelijk is. Gelet op de aard en ernst van de over en weer jegens elkaar gemaakte verwijten, acht de kantonrechter dit reëel. De kantonrechter stelt op grond van alle feiten en omstandigheden en rekening houdend met het feit dat werknemster ook een transitievergoeding zal ontvangen, de billijke vergoeding vast op zes brutomaandsalarissen, hetgeen neerkomt op een bedrag van € 13.659,84 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1327

Zaaknummer: 10844046 \ AZ VERZ 23-164

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: E.H.J. van Gerven en mr. Y. Kayabasi

Wetsartikelen: 108 Rv; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 22 en 23 EEX-verordening