

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond wegens een combinatie van omstandigheden (h- en g-grond). Werkneemster heeft onvoldoende gedaan om het gedrag en de bedreigingen van haar (ex-)partner te doen eindigen, terwijl er voldoende signalen waren dat zijn gedrag onaanvaardbaar was.*Feiten*

Sinds 1 oktober 2022 is werkneemster als Client Consultant in dienst bij Standit B.V., een bedrijf dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor IT-professionals bij elkaar brengt. Op 26 oktober 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Omdat naast medische klachten sprake was van werkgerelateerde problematiek, heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat partijen met elkaar in gesprek gaan. Standit heeft werkneemster in dat kader meermaals uitgenodigd voor een gesprek. Als reactie hierop heeft de (toenmalige) partner van werkneemster zich meermaals per e-mail negatief uitgelaten over Standit en de leidinggevende van werkneemster, waarbij hij de leidinggevende onder andere “*short little bitch*” en “*little midget bitch*” heeft genoemd en Standit omschrijft als een “*shitshow*”. Uiteindelijk heeft een viergesprek plaatsgevonden, waarbij ook de (ex-)partner van werkneemster aanwezig was. Dit gesprek is na 25 minuten door de gemachtigde van Standit beëindigd. Volgens Standit omdat de (ex-)partner van werkneemster zowel Standit als de leidinggevende ging beledigen; volgens werkneemster omdat juist de gemachtigde van Standit aan het provoceren was. Vervolgens heeft de (ex-)partner van werkneemster zich wederom meermaals per e-mail beledigd en bedreigend opgesteld tegenover Standit, medewerkers van Standit en hun familieleden. Op 23 april 2024 heeft Standit werkneemster laten weten dat zij heeft besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster heeft hierop gereageerd dat zij niet bekend was met de e-mails van haar (ex-)partner. Ook stelt werkneemster dat zij de relatie met haar (ex-)partner direct heeft verbroken. In onderhavige verzoekschriftprocedure heeft Standit de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-, g-, e- en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de i-grond wegens een combinatie van omstandigheden (h- en g-grond). De kantonrechter stelt allereerst vast dat sprake is van omstandigheden in de zin van de h-grond. De dreigementen van de (ex-)partner van werkneemster hebben namelijk tot een onhoudbare situatie geleid en dit kan niet los worden gezien van de arbeidsrechtelijke verhouding met werkneemster. Op dit moment kan dit echter

niet tot een voldragen h-grond leiden, nu de (ex-)partner van werkneemster geen dreigementen meer heeft geuit nadat Standit het ontbindingsverzoek heeft ingediend en werkneemster haar relatie met haar (ex-)partner heeft verbroken. Verder stelt de kantonrechter op basis van de stukken vast dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, nu partijen een andere kijk hebben op vrijwel elke situatie die door hen naar voren is gebracht. Daar komt bij dat het werkneemster te verwijten valt dat zij niet aan haar (ex-)partner heeft gevraagd wat voor e-mails hij naar Standit heeft gestuurd terwijl hiervoor wel meermaals aanleiding is geweest. De stelling dat zij niets afwist van het gedrag van haar (ex-)partner, komt daarom geheel voor haar rekening en risico. Ook dit kan echter niet tot een voldragen (g-)grond leiden, nu Standit onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsverhouding met werkneemster te herstellen. Zo heeft Standit geen mediation ingezet. Bovendien leidt het gedrag van werkneemster niet tot een voldragen e-grond, omdat onvoldoende is gebleken dat werkneemster welbewust of moedwillig de arbeidsverhouding heeft willen frustreren. Wel leidt de combinatie van feiten onder de h- en g-grond samen tot een voldragen i-grond. Hoewel de bedreigingen door de (ex-)partner zijn geëindigd, evenals zijn relatie met werkneemster, kan niet van Standit worden gevergd dat zij de arbeidsrelatie met werkneemster laat voortduren. Zoals eerder geoordeeld heeft werkneemster namelijk onvoldoende gedaan om het gedrag en de bedreigingen van haar (ex-)partner te doen eindigen, terwijl er voldoende signalen waren dat zijn gedrag onaanvaardbaar was. Nu de arbeidsovereenkomst op verzoek van Standit wordt ontbonden, heeft werkneemster recht op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter ziet daarentegen geen aanleiding om een i-vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:4936

Zaaknummer: 11078627 EA VERZ 24-400

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: R.M. Beltzer en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e, g, h en i BW en 7:673 BW