

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond onder toekenning van een billijke vergoeding. Werkneemster niet toelaten tot re-integratie in haar eigen functie en aansturen op een afscheid is ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is op 5 oktober 2009 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als hoofd administratie/controller. In haar functie is werkneemster lid van het MT en staat zij in het handelsregister geregistreerd als gevolmachtigde. In oktober 2022 is een nieuwe directeur in dienst getreden. Op 9 maart 202 heeft die een gesprek gehad met werkneemster. In het door de directeur opgestelde gespreksverslag staat benoemd dat werkneemster een tankpas voor zichzelf gebruikte, terwijl zij ook een onbelaste reiskostenvergoeding had. Omdat de directeur dit niet integer achtte, werd werkneemster verzocht haar tankpas in te leveren. In maart 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Later bleek dat zij een aandoening aan de schildklier had. Aan werkneemster is toen een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werkneemster heeft laten weten geen einde dienstverband te willen. Werkgeefster heeft daarop aangegeven dat de kwestie met de tankpas mogelijk aanleiding zou zijn om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Ondertussen is de groepscontroller achter zaken in het werk van werkneemster gekomen die volgens hem niet goed waren. Op grond daarvan heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat verbetering van het functioneren van werkneemster in de eigen functie niet haalbaar zou zijn. Toen werkneemster in augustus op kantoor was voor een koffiemoment, is zij erachter gekomen dat haar persoonlijke bezittingen inmiddels in een doos waren gedaan die bij de receptie stond. Werkgeefster heeft aangegeven dat werkneemster vanwege de onrust die dat op de werkvloer zou veroorzaken niet op de eigen werkplek mocht re-integreren. De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd, maar werkneemster wilde dit niet omdat het haar al duidelijk was dat haar niet zou worden toegestaan in haar eigen functie te re-integreren. In het kort geding verzoekt werkneemster toelating tot haar werkzaamheden. In de ontbindingsprocedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is inmiddels weer arbeidsgeschikt, het opzegverbod is niet van toepassing. Ten aanzien van de tankpas geldt dat werkgeefster eerst had moeten onderzoeken of het correct was dat werkneemster daar nooit eerder op was aangesproken en dat zij een afspraak had met de voormalige directeur. Werkgeefster is er vervolgens direct met gestrekt been ingegaan en heeft zo de basis gelegd voor een conflict.

Toen werknemster zich ziek meldde, heeft werkgeefster direct aangenomen dat dit vanwege het conflict was en werkgeefster heeft zelfs vervolgens geprobeerd de regels te omzeilen door werknemster een vaststellingsovereenkomst aan te bieden onder voorwaarde dat zij zich beter zou melden. Voor zover werkgeefster zich op het standpunt stelt dat het initiatief tot een beëindiging bij werknemster lag, mag zij gezien de emotionele toestand waarin werknemster verkeerde niet aan dergelijke uitingen worden gehouden. Het beschikken over de tankpas, mede nu werknemster heeft aangevoerd dat de voormalig directeur deze aan haar verstrekt heeft omdat zij geen leaseauto had, is niet zodanig verwijtbaar dat dit een grond vormt voor ontbinding. Werkgeefster legt eveneens de weigering van werknemster om deel te nemen aan de mediation ten grondslag aan het ontbindingsverzoek. De kantonrechter overweegt dat de mediation er steeds duidelijk op gericht was de arbeidsovereenkomst van werknemster te beëindigen. Ook het plaatsen van de spullen van werknemster in een doos bij de receptie en het sturen van een lijst met vermeende fouten aan werknemster met de opmerking dat zij die niet meer kon herstellen, maakt dat de kantonrechter begrijpt dat werknemster geen vertrouwen in de mediation had. Gezien de situatie waar partijen zich in bevinden en de houding die zij jegens elkaar hebben, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Door zonder nader onderzoek aan te sturen op een beëindiging en ervoor te zorgen dat er geen weg meer terug was, heeft werkgeefster zich ernstig verwijtbaar gedragen. Er wordt een billijke vergoeding van € 30.000 toegekend. Daarbij speelt mee dat het dienstverband van werknemster nog wel enige tijd zou duren en dat het doordat zij lange tijd niet in haar eigen functie mocht re-integreren lastig zal zijn een functie op niveau te vinden. Het verzoek in kort geding van werknemster om haar toe te laten tot haar werkzaamheden wordt gezien de verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Werkgeefster wordt in het kort geding en in de bodemprocedure tot de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5177

Zaaknummer: 11233422 \ UE VERZ 24-215

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: R.M.S. Carli en S. Bergwerff

Wetsartikelen: 7:699 BW, 7:671b BW en 7:682 BW