

ECLI:NL:RBROT:2016:9728

Instantie	Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak	15-12-2016
Datum publicatie	20-12-2016
Zaaknummer	5492275 VZ VERZ 16-21875
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemer; toegewezen met billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever; hond op kantoor veroorzaakt allergische reactie werknemer; onvoldoende maatregelen genomen; Arbeidsomstandighedenwet
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2016-1455

Uitspraak

RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 5492275 VZ VERZ 16-21875

uitspraak: 15 december 2016

beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,

in de zaak van

[verzoekster] ,

wonende te [plaatsnaam] ,

verzoekster,

verder te noemen: '[verzoekster] ',

gemachtigde: mr. L. van Dinter te Rotterdam,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

[verweerder] B.V. h.o.d.n. [ABC] ,

gevestigd te Rotterdam,

verweester,

verder te noemen: ` [ABC] ' ,

gemachtigde: mr. N.A. Hertogh (Arag).

1 Het procesverloop

1.1 [verzoekster] heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst met [ABC] te ontbinden. Het verzoekschrift is ter griffie ontvangen op 3 november 2016. [ABC] heeft een verweerschrift ingediend.

1.2 Op 6 december 2016 heeft een zitting plaatsgevonden. [verzoekster] is verschenen, bijgestaan door mr. L. van Dinter. Namens [ABC] is verschenen [naam directeur] (directeur) bijgestaan door mr. N.A. Hertogh. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

1.3 De uitspraak is bepaald op heden.

2 De feiten

2.1 [verzoekster] , geboren [geboortedatum] , is sinds 1 november 2014 werkzaam bij [ABC] in de functie van assistent accountant. [verzoekster] heeft een dienstverband van 24 uur per week. Het salaris bedraagt € 1.260,- bruto per maand.

2.2 Omstreeks december 2015 is de hond van de directeur aanwezig op de werkvloer.

2.3 Op 8 juni 2016 heeft [verzoekster] zich ziek gemeld.

2.4 Op 27 juni 2016 heeft er een telefonisch consult plaatsgevonden tussen een medewerkster van JA-Groep Arbo Verzuim en [verzoekster] . In de verzuimrapportage die naar aanleiding daarvan is opgesteld is vermeld:

`(...) Begin dit jaar zijn de klachten bij [medewerkster] begonnen. Vaak last van klachten die zorgen dat ze niet op kantoor kan komen omdat de klachten daar opspelen. (...)`

Het lijkt waarschijnlijk dat de klachten te maken hebben met de sinds eind december aanwezigheid van de hond. Hier is ook over gesproken echter zou het geen optie zijn de hond thuis te laten aangezien deze niet alleen kan zijn. (...)`

Naar aanleiding van het telefonisch contact adviseer ik om samen tot een oplossing te komen. Wellicht een werkplek buiten kantoor om. (...)`

Wat misschien ook een optie kan zijn om op kantoor een luchtonderzoek te laten uitvoeren door een gespecialiseerd bedrijf, om bepaalde zaken uit te sluiten. (...)`

2.5 Op 1 augustus 2016 heeft [verzoekster] de bedrijfsarts van het UWV bezocht. In de probleemanalyse heeft de bedrijfsarts het volgende vermeld:

'(...) Zoals het nu met haar gaat kan zij op zich haar eigen werk doen. Maar het punt is dat haar kantoorlocatie er nu voor zorgt dat zij ziek wordt. Ik begreep van haar dat zij deze situatie met u heeft besproken. Het verzuim is dus werkgerelateerd. (...)

Dit betekent dat de hond niet meer op kantoor kan komen en het kantoor gereinigd moet worden. Als dat niet haalbaar is rest vanuit medisch oogpunt niets anders dan dat zij de ziekmakende omgeving vermijdt. (...) Zo lang de ziekmakende bron aanwezig is, is terugkeer naar de huidige werkplek voorlopig niet haalbaar. Zij kan haar werk wel op een andere locatie doen (bijvoorbeeld thuis). Als dat ook niet haalbaar is ontstaat de situatie dat mevr. [verzoekster] begeleidt moet worden naar werk elders. Dit is de verantwoordelijkheid van de werkgever (...)

2.6 [verzoekster] heeft zich via de huisarts laten testen op allergieën. Uit de test zijn onder meer de volgende resultaten naar voren gekomen:

Graspollen 9,29

Huisstofmijt 11,30

Hond < 0,10

2.7 Op 28 september 2016 is [verzoekster] gezien door de bedrijfsarts van JA-Groep Arbo Verzuim. In de rapportage is vermeld dat is vastgesteld dat [verzoekster] een allergie heeft voor graspollen en huisstofmijten en dat er ondertussen een arbeidsconflict is ontstaan. De bedrijfsarts acht [verzoekster] volledig geschikt haar werkzaamheden te verrichten maar het conflict moet opgelost worden. Na 3 oktober 2016 acht de bedrijfsarts een overleg tussen [verzoekster] en [ABC] mogelijk.

2.8 [verzoekster] is op of omstreeks 25 oktober 2016 bij een longarts in het Sint Franciscus Gasthuis te Rotterdam geweest. Zij is opnieuw op allergieën getest. Uit de test is naar voren gekomen dat zij op huisstofmijt een 5 scoort, grassen een 4 en hond een 3. In zijn conclusie schrijft de longarts: 'Allergie hond ook huisstofmijt met daarbij rhinitis en dyspnoe'.

2.9 [verzoekster] heeft op 13 oktober 2016 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. De vraagstelling luidt: "Doet mijn werkgever genoeg om mij weer aan het werk te helpen?". In de rapportage van de arbeidsdeskundige van 28 november 2016 komt deze tot het volgende oordeel:

'Werknemer is uitgevallen met klachten die door de bedrijfsarts louter worden toegeschreven aan de arbeidsomstandigheden. (...)

De actuele situatie is evenwel dat de werkgever de benodigde aanpassingen niet voldoende heeft getroffen. Of en in hoeverre er op 13 oktober 2016 (datum aanvraag deskundigenoordeel) sprake was van een schone, althans aanvaardbare werkomgeving laat zich door mij niet beoordelen. Werkgever en werknemer staan in hun lezing hierover zo ongeveer diametraal tegenover elkaar.

Wel mag worden aangenomen dat er nog steeds sprake is van een hond op de werkplek, hierover verschillen partijen immers niet in hun lezing. Nu de verzekeringsarts na eigen onderzoek concludeert dat deze omstandigheid een ongunstige invloed heeft op de gezondheid van werknemer, moeten om deze reden de re-integratie-inspanningen van werkgever als onvoldoende worden beschouwd. Het feit dat werkgever zich, kennelijk door privéomstandigheden gedwongen ziet zijn hond mee te nemen naar het werk, doet daaraan niet af.'

De arbeidsdeskundige concludeert dat de door de werkgever uitgevoerde re-integratie-inspanningen niet voldoende zijn.

3 Het verzoek en het verweer

- 3.1 [verzoekster] verzoekt de arbeidsovereenkomst met [ABC] te ontbinden op grond van artikel 7:671c lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) onder toekenning van zowel een transitievergoeding als een billijke vergoeding met veroordeling in de kosten van het geding alsmede in de kosten van het kort geding (een bedrag van € 196,- aan eigen bijdrage en € 78,- griffierecht) dat eerder is ingetrokken.
- 3.2 Aan haar verzoek legt [verzoekster] het volgende ten grondslag. [verzoekster] heeft gezondheidsklachten als gevolg van allergieën. De allergische klachten worden veroorzaakt door (onder meer) de hond die sinds december 2015 op de werkvloer aanwezig is. Desondanks weigert [ABC] de hond thuis te laten. Nu de gezondheidsklachten van [verzoekster] werkgerelateerd zijn, zij is in beginsel arbeidsgeschikt. Nu [ABC] echter weigert de arbeidsomstandigheden aan te passen wordt [verzoekster] door toedoen van [ABC] gehinderd in de uitvoering van haar werkzaamheden. Een en ander heeft geleid tot een arbeidsconflict tussen partijen. Van [verzoekster] kan niet langer verwacht worden dat zij het dienstverband voortzet. Het handelen van [ABC] is ernstig verwijtbaar zodat [verzoekster] aanspraak maakt op een transitievergoeding en een billijke vergoeding.
- 3.3 [ABC] betwist dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van haar zijde. Hierna zal het verweer van [ABC] nader worden besproken.

4 De beoordeling

- 4.1 Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Bijzondere opzegverboden zijn in dit geval - waar het gaat om een werknemersverzoek - niet aan de orde.
- 4.2 Uit artikel 7:671c BW volgt dat de werknemer kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. [verzoekster] stelt dat [ABC] weigert de oorzaak van haar gezondheidsproblemen weg te nemen en dat de arbeidsrelatie als gevolg daarvan verstoord is geraakt. Nu [verzoekster] geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie en volgens haar de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen en [ABC] zich daartegen niet uitdrukkelijk heeft verzet, zal de kantonrechter het verzoek tot ontbinding toewijzen. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 januari 2016. Een ontbinding op een langere termijn, zoals voorgestaan door [verzoekster], verhoudt zich niet met de inhoud van artikel 7:671c BW.
- 4.3 Nu de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden moet ook worden beoordeeld of aan [verzoekster] een transitievergoeding en een billijke vergoeding dient te worden toegekend. Voor zowel toekenning van een transitievergoeding als voor toekenning van een billijke vergoeding is vereist dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door [ABC] (artikel 7:673 lid 1 onder b BW en artikel 7:671c lid 2 onder b BW).
- 4.4 Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet Werk en Zekerheid (Kamerstukken II, 2013/14, 33818, nr. 3) blijkt dat er van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever niet snel sprake kan zijn. Het moet gaan om een duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werkgeverschap. Ter verduidelijking zijn in de memorie

van toelichting een aantal voorbeelden gegeven waarin aanleiding kan bestaan voor het toekennen van een billijke vergoeding, waaronder het navolgende:

- de situatie waarin een werknemer arbeidsongeschikt is geworden (en uiteindelijk wordt ontslagen) als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.

Het door [verzoekster] gestelde sluit aan bij dit voorbeeld met die kanttekening dat zij niet door [ABC] is ontslagen maar zelf om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft gevraagd.

4.5 In artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet is bepaald dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en daartoe een beleid voert dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Tegen deze achtergrond geldt het volgende. In de eerste plaats staat voldoende vast dat [verzoekster] een allergie heeft voor huisstofmijt en grassen. De maatregelen die [ABC] heeft genomen om het kantoor schoon te houden acht de kantonrechter voldoende. Er is laminaat gelegd in plaats van vloerbedekking, een professioneel schoonmaakbedrijf maakt wekelijks schoon en er is een luchtverfrissingsapparaat aangeschaft. Het geschil tussen partijen spitst zich dan ook toe op de aanwezigheid van de hond van de directeur op kantoor.

4.6 Voorop staat dat het houden van een hond op een kantoor geen algemeen normaal gebruik is en dat de hond niet reeds bij aanvang van het dienstverband op kantoor was zodat [verzoekster] geen rekening hoefde te houden met de aanwezigheid van een hond op kantoor. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat ingeval een werknemer hinder ondervindt van de hond - dat kan een allergie zijn maar bijvoorbeeld ook angst - en wel zodanig dat dit van invloed is op de gezondheid en het welbevinden van de werknemer en/of deze daarvan hinder ondervindt bij de uitoefening van zijn werkzaamheden, een werkgever maatregelen dient te nemen. De meest voor de hand liggende maatregel is in dat geval het thuislaten van de hond.

4.7 Uit de stukken en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling is besproken begrijpt de kantonrechter dat [verzoekster] last kreeg van verkoudheid en problemen met de luchtwegen zodanig dat zij zich (uiteindelijk) ziek moest melden. Aanvankelijk legde ze geen verband tussen de klachten en de aanwezigheid van de hond maar toen de klachten aanhielden vermoedde zij een verband. De klachten zijn immers begonnen met de komst van de hond, aldus [verzoekster]. De bedrijfsarts en/of arbodienst geeft zowel op 27 juni 2016 als op 1 augustus 2016 het advies aan [ABC] om maatregelen te nemen in verband met de hond omdat de gezondheidsklachten van [verzoekster] daarmee waarschijnlijk verband houden (als ook met huismijt). [ABC] heeft de eerdergenoemde maatregelen genomen maar de hond is gebleven. Waarom de hond per se op kantoor moest blijven heeft [ABC] niet nader toegelicht behalve dat uit de stukken blijkt dat de hond niet alleen thuis kan blijven. De vraag rijst of in dat geval geen andere oplossingen voorhanden waren voor de hond. [verzoekster] verwijt [ABC] dat het belang van de hond, althans van de werkgever, wordt verkozen boven haar gezondheid. De kantonrechter kan begrip opbrengen voor die gevoelens bij [verzoekster]. Een werkgever is immers gehouden zorg te dragen voor een gezonde werkomgeving voor haar werknemers. Door de hond, ondanks de klachten, op kantoor te houden negeert [ABC] de gezondheidsklachten van [verzoekster] en lijkt zij haar niet serieus te nemen. Zij handelt daarmee in strijd met de eisen van goed werkgeverschap en de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Een relatief klein probleem, de hond op kantoor, dat op het oog eenvoudig opgelost had kunnen worden - [ABC] heeft immers geen concrete omstandigheden genoemd waarom de hond op kantoor moest blijven - heeft tot gevolg dat [verzoekster] haar werkzaamheden niet meer kan uitoefenen en dat zij haar baan verliest. Naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen en nalaten van [ABC] dan ook ernstig verwijtbaar.

4.8 [ABC] heeft nog betoogd dat het niet zeker was, en volgens [ABC] nog altijd niet is, dat [verzoekster] een allergie heeft voor honden. Uit de testresultaten die in augustus 2016 bekend werden bleek dat immers niet. De kantonrechter is met [ABC] eens dat uit die test niet blijkt dat er een allergie is voor honden. Dit kan echter niet tot een ander oordeel leiden. Doorslaggevend is de wijze waarop [ABC] is

omgesprongen met de omstandigheid dat [verzoekster] allergisch zou kunnen zijn voor honden, hetgeen haar bekend werd in juni 2016. Indien [ABC] daarbij vraagtekens zette of om wat voor een reden dan ook twijfelde aan het verhaal van [verzoekster], had zij bij wijze van proef de hond enige tijd thuis kunnen houden om te bezien of de klachten van [verzoekster] zouden verdwijnen. Wellicht had [ABC] reeds op dat moment zelf een deskundigenoordeel bij het UWV kunnen aanvragen. Dat laatste heeft [verzoekster] uiteindelijk gedaan. Overigens is uit de test die de longarts in oktober 2016 heeft laten uitvoeren gebleken dat [verzoekster] wél een allergie heeft voor honden. Dat de hond van [ABC] (een Husky) behoort tot een ras met hypoallergene kenmerken betekent nog niet dat daarmee voor 100% is uitgesloten dat deze hond bij [verzoekster] wel allergische reacties oproept. Geen enkel ras is immers antiallergeen. In ieder geval is dit geen reden te twijfelen aan de juistheid van het onderzoek van de longarts.

4.9 Nu is geoordeeld dat [ABC] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zal aan [verzoekster] het door haar gevorderde bedrag van € 840,00 bruto als transitievergoeding worden toegewezen.

4.10 Aan [verzoekster] zal eveneens een billijke vergoeding worden toegekend. De toe te kennen vergoeding zal in geen geval hoger zijn dan een bedrag van € 2.720,-. Dit bedrag is door [verzoekster] gevorderd. [verzoekster] heeft dit bedrag berekend aan de hand van de zogenoemde kantonrechtersformule. Deze 'oude' wijze van berekening wordt echter niet meer toegepast bij de vaststelling van de billijke vergoeding. Bij de vaststelling van de billijke vergoeding heeft als uitgangspunt te gelden dat de hoogte van de billijke vergoeding vooral bepaald wordt door de mate van het ernstig verwijtbare handelen en nalaten van de werkgever. De kantonrechter heeft daarbij de mogelijkheid om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat aansluit bij de omstandigheden van het geval. Hetgeen in rechtsoverweging 4.8 is overwogen met betrekking tot de onduidelijkheid of onzekerheid ten aanzien van de allergie voor honden bij [verzoekster] speelt een rol bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding. Verder is van belang dat [verzoekster] 31 jaar is en nog relatief kort bij [ABC] werkzaam was en [ABC] enkele, zij het inadequate maatregelen tot het verhelpen van het probleem heeft genomen. Er bestaat derhalve geen aanleiding om aan te nemen dat de kansen op de arbeidsmarkt voor [verzoekster] gering zijn, mede gelet op het feit dat haar arbeidsongeschiktheid gerelateerd is aan de specifieke arbeidsomstandigheden bij [ABC] en er voor haar derhalve geen overige medische belemmeringen zijn. Gelet op alle feiten en omstandigheden van het geval en met name het feit dat [ABC] de aanwezigheid van de hond op de werkplek kennelijk belangrijker vond dan de gezondheid van [verzoekster], is een vergoeding van € 2.500,00 billijk.

4.11 Ingevolge het bepaalde in artikel 7:686a lid 6 BW zal [verzoekster] in de gelegenheid worden gesteld om het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te trekken binnen de hierna te noemen termijn.

4.12 [ABC] zal worden veroordeeld in de proceskosten, tenzij [verzoekster] gebruik maakt van de mogelijkheid het verzoek in te trekken. In dat geval wordt [verzoekster] veroordeeld in de kosten van de procedure.

4.13 [verzoekster] heeft ten slotte nog een vergoeding gevorderd voor de proceskosten in verband met een eerder ingetrokken kort geding procedure tegen [ABC]. Nu [verzoekster] in dat geval een proceskostenveroordeling had kunnen vorderen is in deze procedure geen plaats thans nog een dergelijke veroordeling te vorderen. Dit onderdeel van het verzoek wordt dan ook afgewezen.

5 De beslissing

De kantonrechter:

stelt [verzoekster] in de gelegenheid haar verzoek in te trekken door middel van een **uiterlijk op donderdag 30 december 2016 om 12:00 uur** ter griffie te ontvangen schriftelijke mededeling met gelijktijdige toezending van een afschrift daarvan aan de wederpartij;

veroordeelt in dat geval [verzoekster] in de kosten van de procedure, tot aan deze uitspraak aan de zijde van [ABC] vastgesteld op € 600,- aan salaris voor de gemachtigde;

voor het geval [verzoekster] het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet of niet tijdig intrekt:

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen [ABC] en [verzoekster] met ingang van 1 januari 2017;

veroordeelt [ABC] tot betaling van € 2.500 ,- bruto als billijke vergoeding en een bedrag van € 840,00 bruto als transitievergoeding;

veroordeelt [ABC] in de kosten van procedure, tot aan deze uitspraak aan de zijde van [verzoekster] vastgesteld op € 79,- aan griffierecht en € 600,- aan salaris voor de gemachtigde;

wijst af het meer of anders gevorderde.

Deze beschikking is gegeven door mr. P. Vlaswinkel en uitgesproken ter openbare terechtzitting.
540