

RECHTSPRAAK

Vereniging Quick-Tennis/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst tennisleraar wegens verstoorde arbeidsrelatie. Nu disfunctioneren niet is komen vast te staan en bestuur niet adequaat heeft gehandeld ten aanzien van het oplossen van een conflict met een collega, wordt een vergoeding met C=2 toegekend.

Werknemer is sinds 1998 in dienst van Quick als tennisleraar. Hij is in 2011 gedurende een aantal maanden wegens ziekte (ernstige psychische problemen) uitgevallen geweest. Zijn collega X heeft zijn lessen overgenomen. Sinds de ziekteperiode van werknemer is sprake van een verstoorde relatie tussen beide trainers. Thans verzoekt Quick ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Quick stelt dat sprake is van een ernstig verstoorde relatie tussen haar en trainer X enerzijds en werknemer anderzijds. Voorts heeft zij gesteld dat een groot aantal leden geen vertrouwen meer heeft in werknemer, hetgeen een gevolg is van de wijze waarop hij zich als trainer opstelt en gedraagt. Er zijn diverse klachten binnengekomen over de wijze waarop werknemer kinderen had bejegend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft betwist dat er veel klachten over de door hem verzorgde trainingen zijn (geweest). Wel staat vast dat er al enige jaren sprake is van een ernstig verstoorde relatie tussen werknemer en zijn collega X. Hieraan heeft bijgedragen dat werknemer na diens ziekteperiode in 2011 nimmer meer alle uren die hij daarvoor les gaf, heeft teruggekregen, als gevolg waarvan scheefgroei in aantallen uren tussen beide trainers is ontstaan. Daardoor is het inkomen van werknemer teruggelopen ten gunste van dat van X, die meer uren heeft gekregen. De kantonrechter kan niet aan de indruk ontkomen dat het huidige bestuur van Quick te weinig heeft gedaan om tot een oplossing van het conflict tussen de trainers en de scheefgroei in uren te komen. Ter zake van het functioneren van werknemer had van Quick verwacht mogen worden dat zij, voor zover er klachten van leden over zijn trainingen waren, deze met werknemer had besproken, die gesprekken had vastgelegd en werknemer de gelegenheid had geboden, waar nodig, zijn werkwijze/stijl van optreden te verbeteren. Dat zulks is gebeurd is niet gesteld, noch gebleken. Na lang beraad wordt geoordeeld dat er geen reële mogelijkheden zijn tot voortzetting van de arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een vergoeding met C=2 (€ 52.870,80 bruto).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2014:1968

Zaaknummer: 2816254 \ EJ VERZ 14-76

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: D.G. Geerdink en S.M. ten Seldam

Wetsartikelen: 7:685 BW