

RECHTSPRAAK

Stichting De Alliantie/werknemer

Tussen partijen bestond jarenlang verschil van mening over het te voeren beleid, wat uiteindelijk heeft geleid tot een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer bereikt over 4 jaar pensioengerechtigde leeftijd, maar dat is op zichzelf geen grond om niet te ontbinden. Ontbinding op basis van g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2009 in dienst van Stichting De Alliantie. De Alliantie verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van de g-grond en biedt aan de transitievergoeding te voldoen. De Alliantie stelt dat werknemer zich verzet tegen vrijwel iedere beslissing van De Alliantie, dat hij steeds tegen de koers die De Alliantie vaart ingaat en dat hij niet instemt met voor haar bedrijfsvoering noodzakelijke veranderingen. Werknemer vertrouwt uitsluitend zichzelf en vaart slechts op zijn eigen oordeel. Werknemer, op wiens inhoudelijke functioneren De Alliantie op zichzelf geen aanmerkingen heeft, is vol zelfvertrouwen over zijn eigen handelen. Echter, hij lijkt geen enkel vertrouwen te hebben in De Alliantie, zoals ook uit het verweerschrift blijkt.

Oordeel

Vast staat dat er min of meer vanaf aanvang van het dienstverband discussie tussen partijen is over de manier waarop het werk zou moeten worden gedaan, de samenwerking van werknemer met collega's en andere afdelingen en ook over (het functioneren van) collega's. Werknemer heeft onvoldoende toegelicht waarom hij daarbij altijd het gelijk aan zijn zijde zou hebben. Werknemer heeft ook tijdens deze procedure de diverse beschuldigingen jegens collega's herhaald, maar opnieuw niet of onvoldoende toegelicht waarop deze zijn gebaseerd. Ditzelfde geldt voor de in afwijking van De Alliantie door werknemer voorgestane werkwijze: uitgezonderd klaarblijkelijke misstanden, is het aan De Alliantie als werkgever om haar organisatie te drijven op de wijze die haar goeddunkt en is het aan werknemer als werknemer om, gelet op de tussen hen bestaande gezagsverhouding, zich hier uiteindelijk in te schikken. De suggestie van werknemer dat hij wellicht gezien moet worden als 'klokkenluider' is dan ook misplaatst. Uit het dossier en hetgeen besproken is ter zitting blijkt dat De Alliantie werknemer vanaf aanvang van het dienstverband continu heeft aangesproken en getracht heeft zijn functioneren in overeenstemming te brengen met haar beleid. Dit is tot op heden niet gelukt en heeft uiteindelijk geresulteerd in de ziekmelding van werknemer op 17 mei

2016. Op advies van de bedrijfsarts zijn partijen (opnieuw) met elkaar in gesprek gegaan en heeft werknemer te kennen gegeven dat hij vanwege de ontstane situatie heeft besloten zich te oriënteren op werk buiten De Alliantie. Werknemer heeft echter geen uitzicht op een nieuwe baan dus verzet zich tegen ontbinding. De enkele omstandigheid dat deze baan er niet is en dat het nog circa 4 jaar duurt eer werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, waardoor werknemer door ontbinding van de arbeidsovereenkomst mogelijk in een ongunstiger financiële positie komt te verkeren, is echter onvoldoende om van De Alliantie te vergen het dienstverband voort te zetten. De vrees van De Alliantie dat werknemer, indien hij opnieuw tewerk wordt gesteld, zich op dezelfde manier zal gaan gedragen als voorheen, wordt gelet op het opgebouwde dossier gerechtvaardigd geacht. Er is derhalve sprake van een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 juli 2017 ontbonden, tevens wordt de transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:3635

Zaaknummer: 5766862 EA VERZ 17-181

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: E.A.M. Ágoston en W.F. Roelink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel a BW en 7:673 BW