

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Hij is de grenzen van behoorlijke communicatie uit het oog verloren, maar niet is gebleken dat hij werkgever doelbewust heeft willen schaden.

Feiten

Werknemer is op 15 april 2015 bij Eurocollege Management School B.V. (hierna: ECMS) in dienst getreden. Sinds 1 juni 2016 is hij werkzaam als studie- en studentenbegeleider. In november 2017 heeft de directeur van ECMS de stafleden verzocht mee te denken en mee te werken aan het professionaliseren van de school en het werven van nieuwe leerlingen. Hierop is een uitvoerige e-mailwisseling (te lezen in de beschikking) tussen werknemer enerzijds en de directeur en collega's van werknemer anderzijds gestart, waarin werknemer zich in kritische bewoordingen uitlaat over bepaalde kwesties binnen ECMS. Deze e-mailwisseling loopt door tot medio 2018. Op 19 april 2018 heeft ECMS werknemer een officiële waarschuwing gegeven, omdat werknemer een schermprint van de agenda van een collega per e-mail zou hebben verstuurd. Op enig moment meldt werknemer zich ziek. Op 24 juli 2018 adviseert de bedrijfsarts om mediation in te zetten. Op 28 september 2018 heeft ECMS werknemer een waarschuwing gegeven, vanwege 'voortdurende provocaties, intimidaties en feitelijk getreiter' jegens ECMS. In mei 2019 is mediation gestart. In juni 2019 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De mediation is hervat, maar uiteindelijk zonder resultaat afgebroken. ECMS verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer erkent dat de arbeidsrelatie is verstoord, maar volgens hem is dit te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen van ECMS.

*Oordeel**Redelijke grond*

Gelet op de inhoud van de processtukken en hetgeen partijen ter zitting over en weer naar voren hebben gebracht, waarbij werknemer de verstoorde arbeidsrelatie heeft erkend en ook vindt dat de arbeidsrelatie moet eindigen, is voldoende duidelijk geworden dat deze ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Herplaatsing in een andere functie ligt niet in de rede nu de verstoring voor een belangrijk deel betrekking heeft op de relatie van werknemer met de directie van ECMS die aan de onderneming leiding geeft. Herplaatsing ligt te minder in de rede nu beide partijen de onderlinge verhouding verstoord achten. De arbeidsovereenkomst

wordt ontbonden.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer

Met ECMS is de kantonrechter het eens dat de manier waarop werknemer zich heeft gedragen en tegenover ECMS heeft opgesteld niet is zoals van een werknemer mag worden verwacht. De talloze e-mails die hij aan de directeur en vaak in cc aan collega's heeft gestuurd geven blijk van onvoldoende gevoel voor verhoudingen. Het kan zo zijn dat werknemer het met bepaalde zaken in de onderneming niet eens was, maar dat levert geen rechtvaardiging op voor de stroom e-mails met een vaak verwijtende toon. Ook de omstandigheid dat werknemer heeft geopperd om ECMS over te nemen en dat hij naar ouders (ten onrechte) heeft gecommuniceerd dat ECMS haar accreditatie dreigde te verliezen en dat hij zou zijn ontslagen valt hem kwalijk te nemen. Naar het oordeel van de kantonrechter wordt aan de strenge maatstaf van ernstig verwijtbaar handelen echter niet voldaan. Er bestaat onvoldoende aanleiding om aan te nemen dat werknemer ECMS of haar directeur doelbewust heeft willen schaden. Het lijkt er meer op dat werknemer een manier zocht om zijn inzichten voor het voetlicht te brengen en, omdat hij vond dat hij onvoldoende gehoor vond, de grenzen van behoorlijke communicatie uit het oog is verloren. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden met inachtneming van de wettelijke minimumtermijn van een maand en werknemer komt voorts een transitievergoeding (€ 4.406 bruto) toe.

Geen ernstig verwijtbaar handelen ECMS

De kantonrechter ziet geen aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende met feiten onderbouwd dat ECMS onredelijke eisen aan hem heeft gesteld en onredelijk lange werktijden van hem heeft verlangd. Voorts bestaat geen aanleiding om aan te nemen dat sprake is van pest- en intimidatiegedrag door ECMS. Werknemer kan ook niet worden gevolgd in zijn standpunt dat ECMS zijn ziekmelding en re-integratie niet serieus heeft genomen. Van ernstig verwijtbaar handelen van ECMS is dan ook niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6792

Zaaknummer: 8186190

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: L.C. van der Meer en M. Koster

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW