

RECHTSPRAAK

Het is niet onbegrijpelijk dat statutair directeur na confrontatie met werkneemster het vertrouwen is verloren dat hij in de toekomst nog op vruchtbare wijze kan samenwerken met werkneemster. Ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2017 bij MDB in dienst getreden. Op 26 oktober 2018 heeft werkneemster een memo gestuurd in verband met een vermoedelijke overtreding door het hoofd van de afdeling bouwplaatsvoorziening, X, van de TBI-gedragscode. Het memo van werkneemster heeft er uiteindelijk toe geleid dat MDB bij brief d.d. 23 november 2018 X een officiële waarschuwing heeft gegeven en hem heeft verplicht een coachings- en verbetertraject te volgen. X heeft op zijn beurt een klacht ingediend bij MDB over het handelen van werkneemster. Volgens X zou werkneemster zelf ook in strijd hebben gehandeld met de TBI-gedragscode. Deze klacht heeft naar zeggen van MDB erin geresulteerd dat werkneemster mondeling is gewaarschuwd. Daarna is er nog een coachingstraject in gang gezet. Op 30 maart 2019 heeft werkneemster aan TBI Bouw, de onderneming waar MDB deel van uitmaakt, een e-mail gestuurd over het handelen van de directie van MDB naar aanleiding van haar memo. In het kort heeft werkneemster (meermalen) aangegeven dat zij geen vertrouwen meer had in (de bekwaamheid van) de directie van MDB. Werkneemster was van mening dat er sprake was van slecht leiderschap alsmede van vermijdend/ontwijkend gedrag. In de met betrokkenen gevoerde gesprekken heeft de directie/raad van bestuur van TBI geen aanleiding gezien om in te grijpen bij MDB. Op 7 mei 2019 heeft MDB een vertrekregeling aan werkneemster aangeboden, die werkneemster heeft afgewezen. Werkneemster heeft zich ziek gemeld, omdat in haar ogen de gang van zaken te veel spanning opriep en zij op dat moment zwanger was. Op 13 januari 2020 heeft de bedrijfsarts werkneemster in staat tot werkhervatting geacht en mediation geadviseerd. Het mediationgesprek heeft niet geleid tot een oplossing. In maart 2020 is MDB medegedeeld dat werkneemster opnieuw zwanger is. MDB verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond dan wel op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de in artikel 7:670 BW vermelde opzegverboden niet aan de verzochte ontbinding in de weg staan. De voor het ontbindingsverzoek aangevoerde gronden houden geen verband met de zwangerschap van werkneemster. Afgaande op de stukken en op wat partijen ter zitting naar voren hebben gebracht, is de kantonrechter van oordeel dat er tussen partijen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van MDB in

redelijkheid niet kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gebleken is dat de arbeidsrelatie omstreeks mei 2019 verstoord is geraakt en dat dit ondanks het op 20 februari 2020 gevoerde mediationgesprek nog altijd niet is veranderd. Een herstel van de arbeidsrelatie acht de kantonrechter uitgesloten. Dat de verstoorde arbeidsverhouding meer wordt gevoeld door MDB dan door werkneemster, doet de kantonrechter niet anders oordelen. Het gegeven dat de statutair directeur na confrontatie met de nodige kritische uitlatingen in de e-mail van werkneemster d.d. 30 maart 2019 over zijn functioneren, het vertrouwen is verloren dat hij in de toekomst als directeur nog op een vruchtbare wijze kan samenwerken met werkneemster, acht de kantonrechter niet onbegrijpelijk. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en aan werkneemster komt in het kader van de ontbinding een transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:8931

Zaaknummer: 8437457 EJ VERZ 20-82886

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: L. Smit en R.A.A.H. van Leur

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