

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Geen billijke vergoeding. Niet blijkt dat werkgever in sneltreinvaart heeft aangestuurd op het vertrek van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2004 in dienst getreden bij Leidsche verzekering maatschappij N.V. (hierna: de Leidsche). Laatstelijk is werknemer werkzaam geweest als technical manager. Over het jaar 2019 heeft tussen werknemer en X opnieuw een plannings- en beoordelingsgesprek plaatsgevonden. Op verzoek van werknemer is na overleg in het directieteam besloten dat werknemer komt te vallen onder de IT-manager. In dit gesprek heeft de IT-manager aangegeven dat hij een week later een door werknemer opgesteld verbeterplan aangeleverd wenst te krijgen. Op 17 maart 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met psychische redenen. Op 17 mei 2020 heeft de mediator medegedeeld dat de mediation is beëindigd omdat deze niet is uitgemond in een overeenstemming. De Leidsche verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

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 verstoorde arbeidsverhouding. Dat deze verstoring in overwegende mate is te wijten aan de Leidsche, ziet de kantonrechter niet in. Gebleken is dat werknemer al enige jaren door verschillende leidinggevendenden is aangesproken op zijn functioneren en dan in het bijzonder op de (in hun ogen kern)competenties als (interne) communicatie, het nemen van verantwoordelijkheid en het tonen van initiatief. Op deze punten zou werknemer in de loop van de tijd een verandering hebben moeten laten zien. Werknemer lijkt het niet eens te zijn met de kritische kijk van de leidinggevendenden op zijn functioneren. Hij heeft het gevoel als 61-jarige introverte werknemer te worden afgerekend op zijn persoon en zijn karakter. Uiteindelijk heeft een en ander ertoe geleid dat werknemer op 23 februari 2020 uit het met X gevoerde plannings- en beoordelingsgesprek is weggelopen. Op zichzelf genomen leidt een dergelijke actie niet meteen tot het oordeel dat sprake is van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Maar in de gesprekken die volgen na het plannings- en beoordelingsgesprek geeft werknemer tegenover X en directielid 1 aan dat hij geen vertrouwen meer heeft in X als leidinggevende. Hiermee heeft werknemer in ieder geval een vertrouwensbreuk tussen hem en X gecreëerd. Ondanks dat heeft de Leidsche op verzoek van werknemer rond 9 maart 2020 besloten om IT-manager als zijn nieuwe leidinggevende aan te wijzen. Maar ook deze relatie is geen lang leven beschoren geweest. Werknemer meldt zich op 17 maart 2020 ziek. Hij voelde zich erg

onder druk gezet en meent dat de IT-manager hem denigrerend tegemoet trad. Dit is ook de reden geweest dat werknemer zich niet bij zijn leidinggevende heeft ziek gemeld, maar bij Y. Ook was dit aanleiding dat werknemer op 23 maart 2020 zijn per e-mail gedane toenaderingspoging heeft gericht tot zijn voormalige leidinggevende, X en niet tot de IT-manager. Door dit te doen, heeft naar het oordeel van de kantonrechter werknemer ook tussen hem en de IT-manager een vertrouwensbreuk gecreëerd. Nu bovendien de mediation tussen partijen niet tot overeenstemming heeft geleid, kan de kantonrechter tot geen ander oordeel komen dan dat sprake is van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie dat van de Leidsche in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Gelet op het voorgaande zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de g-grond worden ontbonden. In het kader van de ontbinding komt werknemer een transitievergoeding toe. Ook zal aan werknemer niet de verzochte billijke vergoeding van € 1.010.849,20 worden toegekend. Mede in het licht van wat hij hiervoor heeft overwogen, kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden volgehouden dat de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de Leidsche. De stelling dat de Leidsche na het op 23 februari 2020 gehouden plannings- en beoordelingsgesprek in sneltreinvaart heeft aangestuurd op het vertrek van werknemer, vindt geen steun in de stukken dan wel in wat partijen ter zitting naar voren hebben gebracht. De op 23 maart 2020 per e-mail door werknemer gedane toenaderingspoging heeft immers geleid tot mediation. Weliswaar zijn partijen toen niet tot overeenstemming gekomen, maar voor de stelling dat ook tijdens de mediation de Leidsche volledig gericht was op het vertrek van werknemer heeft de kantonrechter geen aanknopingspunten kunnen vinden. Verder kan niet worden staande gehouden dat de Leidsche het advies van de bedrijfsarts d.d. 27 mei 2020 naast zich heeft neergelegd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:12905

Zaaknummer: 8543635-20-83951

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: M.C. Zaal en R. van Dongen

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:671b BW