

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek (g-grond) afgewezen. Dat werknemer niet direct instemt met een overstap en kritische vragen stelt, is gerechtvaardigd. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om herstel van de relatie mogelijk te maken.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2019 (met anciënniteitsdatum 1 januari 2005 volgens werkgeefster of mei 2000 volgens werknemer) in dienst van werkgeefster, laatstelijk als manager ICT. Werknemer werkt parttime bij werkgeefster en heeft daarnaast een eigen onderneming. Op enig moment heeft werkgeefster werknemer gevraagd om over te stappen naar een dochteronderneming, waar de ICT-diensten van werkgeefster zijn ondergebracht. Werknemer heeft daar niet meteen mee ingestemd. Vervolgens is hierover tussen partijen een discussie ontstaan. Die discussie heeft geleid tot op non-actiestelling van werknemer. Daarna heeft werkgeefster getracht tot een buitengerechtelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Dat is niet gelukt. Werkgeefster verzoekt nu om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen op de g-grond .

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat weliswaar sprake is van een verstoring van de onderlinge verhouding, maar dat deze niet zodanig ernstig of duurzaam is dat van werkgeefster als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daartoe overweegt hij dat werkgeefster haar standpunt dat werkgever géén commitment toont, beperkt zichtbaar is en er ‘problemen’ zijn met klanten, niet heeft onderbouwd. Vast staat dat werknemer op enig moment niet altijd buiten zijn werktijden bereikbaar is geweest voor werkgeefster. Werkgeefster heeft echter niet onderbouwd op grond waarvan werknemer voor haar buiten zijn werktijden bereikbaar moest zijn. Met betrekking tot de overstap naar de dochteronderneming overweegt de kantonrechter dat hij niet kan vaststellen dat werknemer al in februari 2020 op de hoogte was van de gewenste overstap. Op basis van hetgeen partijen naar voren hebben gebracht constateert de kantonrechter dat de kink in de kabel kort na 19 juli 2020 is ontstaan, toen werknemer per e-mail is geïnformeerd over de noodzaak om met alle ICT-medewerkers naar de dochteronderneming over te stappen. Partijen hebben daarna meerdere gesprekken gevoerd. Over de precieze inhoud van het laatste gesprek tussen partijen zijn zij het niet eens. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter gebleken dat werkgeefster werknemer vooral kwalijk neemt dat hij zoveel vragen stelt en antwoorden met nog meer vragen beantwoordt en niet zonder meer de

overstap naar de dochteronderneming wilde maken. Deze omstandigheden kunnen echter niet als een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden gekwalificeerd. Het is op zich zelf juist dat een werkgever de vrijheid heeft om zijn bedrijfsvoering in te richten zoals hem dat voor ogen staat, maar dat betekent niet dat een werknemer geen kritische vragen mag stellen. Hij moet minst genomen de gelegenheid krijgen de gevolgen van de veranderingen op eigen gelegenheid te onderzoeken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster werknemer die gelegenheid niet voldoende geboden. Anders dan werkgeefster stelt, is het de kantonrechter ook niet gebleken dat werkgeefster daadwerkelijk heeft geprobeerd de relatie te herstellen en pijnpunten weg te nemen. Zo had werkgeefster meer aandacht aan mediation en op terugkeer gericht overleg kunnen (moeten) geven, maar heeft dat niet gedaan. Het voorgaande leidt ertoe dat het primaire verzoek van werkgeefster zal worden afgewezen. Ook de cumulatiegrond kan werkgeefster in haar verzoek geen houvast bieden, omdat deze onvoldoende is onderbouwd. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:1466

Zaaknummer: 8903289 UE VERZ 20-368 AS/31467

Rechters: J.W. Langelier en S. Dirven

Advocaten: R.A. Wiche

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