

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft door middel van cursussen, coaching en mediation voldoende zorgvuldig gehandeld ten aanzien van met regelmaat slecht communicerende werknemer. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2011 bij Akzo in dienst getreden. Werknemer was tot januari 2020 werkzaam op de locatie Groot-Ammers. In de prestatiebeoordeling van 2014 is van de zijde van Akzo gemeld dat werknemer de doelstelling ‘gedrag en communicatie’ niet heeft gehaald. In de prestatiebeoordeling van 2015 is onder meer vermeld dat de wijze waarop werknemer communiceert, dient te verbeteren in 2016. In de prestatiebeoordeling 2016 is onder meer vermeld dat de communicatie van werknemer niet voldoet aan de afspraken die gemaakt zijn in het persoonlijk verbeterplan. In de prestatiebeoordeling 2017 is onder meer opgenomen dat werknemer zijn persoonlijk verbeterplan positief heeft afgesloten en dat zijn gedrag is verbeterd mede door coaching. In de prestatiebeoordeling van 2018 staat onder meer dat werknemer is gegroeid, minder conflicten heeft, verantwoordelijkheid kent en anderen motiveert. Bij e-mailbericht van 11 oktober 2018 heeft werknemer melding gemaakt van misdragingen door een collega. In oktober en november 2018 hebben diverse gesprekken plaatsgevonden en zijn e-mails gewisseld over een interne speak-up-procedure naar aanleiding van een melding door werknemer. Uit de prestatiebeoordeling van 2018 blijkt dat de problemen in de werkrelatie tussen werknemer en Akzo in de tweede helft van 2018 weer zijn toegenomen. In januari 2019 is een mediationtraject tussen werknemer en de productmanager gestart. Op 30 januari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld met als reden vijandig gedrag op de werkvloer. Na een bedrijfsongeval op 27 mei 2019 heeft de werknemer in juli 2019 Akzo aansprakelijk gesteld voor het bedrijfsongeval en de materiële en immateriële schade. Werknemer heeft bij brief van 25 november 2019 aandacht gevraagd voor discriminatie en pestgedrag op het werk en voor een andere behandeling van werknemer door zijn groepsleiders en leidinggevende. Op 6 januari 2020 is werknemer op de locatie Hendrik-Ido-Ambacht gestart met re-integreren. Deze re-integratie is vervolgens vanaf 15 juni 2020 voortgezet op de locatie Sassenheim. Ook binnen de locatie Sassenheim verliep de samenwerking met werknemer echter niet voorspoedig. In juli 2020 is het mediationtraject zonder oplossing afgerond. Akzo verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het verzoek moet worden afgewezen en verzoekt, ingeval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er tussen partijen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Akzo in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voldoende is komen vast te staan dat de verhouding tussen werknemer en enkele collega's en leidinggevendenden al in 2014 verstoord is geraakt en dat die ondanks gesprekken, verbeterplannen en het gevolgde mediationtraject nog altijd niet is hersteld. Een herstel van de arbeidsverhouding acht de kantonrechter dan ook uitgesloten. Dat de verstoorde arbeidsverhouding meer wordt gevoeld door Akzo dan door werknemer, doet de kantonrechter niet anders oordelen. Dat Akzo na confrontatie met de uitlatingen van werknemer in het e-mailbericht van 17 november 2020 het vertrouwen is verloren dat zij in de toekomst nog op een vruchtbare wijze met werknemer kan samenwerken, acht de kantonrechter niet onbegrijpelijk. Werknemer lijkt dit echter niet in te zien. Werknemer heeft zich enerzijds op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst moet worden gecontinueerd, maar uit zijn standpunten volgt anderzijds dat hij Akzo veel kwalijk neemt. Hij kan zich nog altijd niet vinden in de wijze waarop Akzo zijn klachten met betrekking tot discriminatie, pesten, intimidatie, scholing en sollicitaties heeft afgehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Akzo voldoende zorgvuldig gehandeld. Zij heeft werknemer cursussen en coaching aangeboden en heeft werknemer samen met de productmanager een mediationtraject laten volgen. Dat dit niet tot het gewenste resultaat heeft geleid doet aan haar inspanningen niets af. Evenmin is weersproken dat ook tijdens de re-integratie op de locaties in Hendrik-Ido-Ambacht en Sassenheim sprake was van incidenten (in Hendrik-Ido-Ambacht met een klant) en onderlinge spanningen binnen het team in Sassenheim. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring inmiddels als duurzaam moet worden beschouwd en dat herstel daarvan onmogelijk is geworden. De verhoudingen zijn te zeer verstoord om met (hernieuwde) mediation te kunnen worden opgelost. De kantonrechter ziet geen mogelijkheid tot herplaatsing, nu de relatie tussen werknemer en Akzo onherstelbaar is verstoord. Tijdens de re-integratie is al gebleken dat ook een andere werkplek (op een andere locatie) de problemen tussen werknemer en Akzo niet oplost. Om de arbeidsovereenkomst te continueren dient een minimale vorm van vertrouwen aanwezig te zijn. Dat vertrouwen is er echter niet meer en aannemelijk is dat het ook niet meer zal terugkeren. De kantonrechter ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 8 juni 2021 en kent aan werknemer ten laste van Akzo een transitievergoeding toe van € 10.795,31 bruto. Het verzoek van werknemer om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen nu geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Akzo.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4200

Zaaknummer: 9056992 VZ VERZ 21-2546

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: N.T.A. Zeeuwen en I. Scheele

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