

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding is verstoord. Ontbinding (g-grond) met toekenning transitievergoeding. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Langdurig traject moet globaal beoordeeld worden; fouten worden gemaakt, maar kunnen ook weer worden hersteld.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Werkgeefster heeft begin 2021 een ontbindingsverzoek ingediend. Nadat de inhoudelijke behandeling van de zaak was afgerond heeft de kantonrechter met toepassing van artikel 30p Rv mondeling uitspraak gedaan en de uitspraak vastgelegd in een proces-verbaal.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding*

Uit hetgeen partijen over en weer hebben gesteld en hetgeen op de zitting is verklaard leidt de kantonrechter af dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. De verstoring is ernstig, omdat partijen er niet in zijn geslaagd na een lange periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte een passende arbeidsplaats voor werknemer te vinden binnen de organisatie van werkgeefster. De verstoring is ook definitief, omdat de spanning in de arbeidsrelatie al is opgelopen in de periode tot aan de uitval van werknemer op 24 juni 2019. Per 15 oktober 2020 is werknemer beter gemeld. In de tussengelegen periode is de spanning ondanks diverse pogingen daartoe niet voldoende verminderd. Ook een mediationstraject heeft geen soelaas geboden. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 4.392,36 bruto.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster

Het geschil gaat over de vraag of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter beantwoordt die vraag ontkennend. Werkgeefster was niet verplicht om, zoals werknemer wenste, werknemer de leiding over zijn oude team terug te geven. Zij mocht in redelijkheid van werknemer vragen om na zijn herstel een ander team te gaan leiden. Het staat namelijk vast dat in juni 2019, toen werknemer uitviel, sprake was van een negatieve sfeer binnen het oude team. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat sommige medewerkers uit het oude team last hebben gehad van het opvliegende gedrag en 'korte lontje' van werknemer en over hem hebben

geklaagd. Ook was de verhouding van werknemer met zijn leidinggevende verstoord. Werknemer stelt door omstandigheden inderdaad een kort (of zelfs geen) lontje te hebben gehad, maar hij vindt dat die periode nu achter hem ligt en dat hij recht heeft op herstel in zijn oude functie. Werkgeefster heeft echter voldoende aannemelijk gemaakt dat inmiddels sprake is van een stabiele, maar nog steeds fragiele situatie in het oude team en dat het niet wenselijk is om extra spanning toe te voegen door werknemer opnieuw met de leiding te belasten. Werkgeefster mocht dus het teambelang en haar eigen belang laten prevaleren boven het belang van werknemer bij terugkeer in zijn eigen functie in hetzelfde team. Werkgeefster heeft aan werknemer ook een andere (nieuwe) functie aangeboden, maar tijdens de zitting is gebleken dat die functie niet passend is vanwege het daaraan verbonden veel lagere salaris. Ook dit levert geen ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster op. Een langdurig traject moet volgens de kantonrechter globaal worden beoordeeld omdat fouten en omissies vrijwel onvermijdelijk worden gemaakt, maar ook hersteld kunnen worden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-04-2021

Zaaknummer: 9076237 UE VERZ 21-70 wh/1031