

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Van een reële poging om de door werkgever ervaren verstoorde arbeidsrelatie te verbeteren is met één mediationgesprek geen sprake.

Feiten

Werkneemster is op 7 juli 2014 in dienst getreden van RelyOn Nutec Netherlands B.V. (hierna: RON). Sinds 2015 is werkneemster werkzaam geweest in de functie manager Customer Services/Customer Service coördinator. Bij brief van 22 januari 2019 heeft RON aan werkneemster bevestigd dat zij met ingang van 1 februari 2019 wordt aangesteld in de functie medewerker Customer Services. Op 26 februari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Er is sprake van burn-outklachten. Werkneemster heeft sedertdien in een opbouwende reeks een paar uur per dag gewerkt, maar is tot op heden nog niet volledig arbeidsgeschikt verklaard. In een e-mail van 26 februari 2021 schrijft de leidinggevende van werkneemster onder meer dat een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Op 5 maart 2021 is een mediationtraject gestart en afgesloten. RON verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt het volgende overwogen. Anders dan RON heeft gesteld, kan naar het oordeel van de kantonrechter uit de Skypeberichten op 5 en 19 februari 2021 tussen werkneemster en collega niet worden afgeleid dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Zoals blijkt uit de berichten van 19 februari 2021 verschilden collega en werkneemster van mening over de werkwijze en was er sprake van onderlinge irritatie. In het bijzonder ging het daarbij over de afhandeling van e-mails die binnen kwamen in een algemene mailbox. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij als ervaren werkneemster in een gesprek op 8 december 2020 door haar leidinggevende was gevraagd nieuwe collega's – onder wie collega – te coachen. Dit heeft RON niet weersproken. Tegen deze achtergrond dient naar het oordeel van de kantonrechter ook de e-mail van collega aan leidinggevende van 28 februari 2021 te worden gelezen, waarin collega, kort samengevat, schrijft dat werkneemster haar e-mails aan klanten continue controleert en werkneemster haar voorschrijft hoe naar klanten te reageren. Toen tussen werkneemster en collega verschil van mening bestond over de uitvoering van bepaalde werkzaamheden – zoals de afhandeling van e-mails – en zij daar onderling niet uitkwamen, had het op de weg van leidinggevende als direct leidinggevende

gelegen hierover het gesprek met werkneemster en collega aan te gaan. Dat een dergelijk gesprek heeft plaatsgevonden, is niet gesteld of gebleken. Hierbij weegt ook mee dat werkneemster ten tijde van de Skypeconversaties nog steeds deels arbeidsongeschiktheid was en nog niet voor het volledige aantal uren aan het werk was en zij onbetwist heeft gesteld dat de conversatie op 19 februari 2021 de tweede werkdag was na de begrafenis van haar opa. Mogelijk zijn de Skypeberichten hierdoor anders geformuleerd dan als deze omstandigheden niet aan de hand waren of zijn Skypeberichten harder overgekomen dan bedoeld. Werkneemster erkent dat de Skypeconversatie op 19 februari 2021 'niet de schoonheidsprijs verdient'. De inhoud van de Skypeberichten is naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat op basis daarvan de conclusie kan worden getrokken dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat bovendien geenszins sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Nadat leidinggevende werkneemster in november 2020 heeft aangesproken op de samenwerking binnen het team, wordt pas door de e-mail van leidinggevende van 26 februari 2021 voor het eerst bij werkneemster bekend dat RON van mening is dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en dat RON mediation voorstelt. Dit standpunt komt voor haar 'als donderslag bij heldere hemel', hetgeen zij in haar reacties op de e-mail aan RON kenbaar maakt. De conclusie dat na een mediationtraject dat kort na de mailwisseling slechts één dag heeft geduurd, sprake is van duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, is naar het oordeel van de kantonrechter te voorbarig. Van een reële poging om de door RON ervaren verstoorde arbeidsrelatie te herstellen of te verbeteren is met één mediationgesprek geen sprake. Van RON mogen meer inspanningen worden verwacht. Voorts merkt de kantonrechter nog het volgende op. Aan het ontbindingsverzoek heeft RON geen disfunctioneren (art. 7:669 lid 3 sub d BW) ten grondslag gelegd. Het komt de kantonrechter voor dat de verwijten die RON werkneemster maakt ten aanzien van de wijze van omgang met collega's en klanten, die door werkneemster worden betwist, op het functioneren van werkneemster zien. Indien RON niet tevreden is over het functioneren van werkneemster, is het aan RON werkneemster hiervan tijdig in kennis te stellen en werkneemster in voldoende mate in de gelegenheid te stellen haar functioneren te verbeteren. Het is de kantonrechter niet, bijvoorbeeld aan de hand van gespreksverslagen, gebleken dat hieraan is voldaan. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat RON weliswaar heeft gesteld dat herplaatsing niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, maar dit standpunt door RON niet nader is onderbouwd. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat niet gezegd kan worden dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van RON in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De slotsom luidt dat dan ook dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6648

Zaaknummer: 9130867 \ VZ VERZ 21-5640

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: E.M.Y. Sørensen en J.M.P. Verkaart

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