

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever die verbetertraject 14 maanden stil laat liggen wegens COVID-19 en zwangerschapsverlof en werknemer die wegens familieomstandigheden weigert het verbetertraject voort te zetten, handelen niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Cordaan is een zorgaanbieder die aan circa 20.000 mensen zorg biedt vanuit 120 locaties in alle wijken van Amsterdam en omstreken. Werknemer (62 jaar) is sinds 1 september 2008 in dienst bij Cordaan en vervulde laatstelijk de functie van senior inkoper. Op 15 augustus 2019 heeft de leidinggevende van werknemer met werknemer een evaluatiegesprek gehouden, waarbij werknemer op zijn functioneren is aangesproken en Cordaan een verbetertraject heeft voorgesteld. Op 17 oktober 2019 hebben de leidinggevende en werknemer een verbeterplan opgesteld voor een periode van zes maanden. De leidinggevende heeft in dit verbeterplan als constatering over het functioneren van werknemer opgenomen dat zij concludeert dat werknemer geen overzicht heeft van zijn resultaatgebieden, hij niet in control is en/of geen eigenaarschap voelt. Op 19 oktober 2019 is werknemer gestart met het verbetertraject en op 16 december 2019 heeft een eerste evaluatie plaatsgevonden. Daarin is onder meer geconcludeerd dat er nog te weinig voortgang is geboekt om een positief oordeel te kunnen geven. De leidinggevende is vanaf half december 2019 met zwangerschaps- en bevallingsverlof gegaan naar aanleiding waarvan een interim-manager haar taken heeft overgenomen. De leidinggevende is half augustus 2020 binnen de organisatie teruggekeerd. Na terugkeer van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de leidinggevende hebben er tweewekelijkse bila's met werknemer plaatsgevonden. Tijdens het overleg van 21 juli 2020 tussen de leidinggevende en werknemer heeft werknemer aangegeven botsingen te verwachten en heeft hij voorgesteld een derde persoon in te schakelen. Het verbetertraject van werknemer heeft over de periode 17 december 2019 tot en met 4 februari 2021 stilgelegen. Op 8 februari 2021 heeft tussen de directeur Facilitaire Zaken & Dienstverlening Cordaan, de leidinggevende en werknemer een gesprek plaatsgevonden. In het gespreksverslag staat onder meer en kort gezegd dat werknemer aangeeft dat zijn leidinggevende het probleem is. Werknemer heeft drie opties voorgesteld: (1) de leidinggevende vertrekt bij Cordaan, (2) werknemer vertrekt bij Cordaan of optie (3) werknemer gaat minder werken en de uren die hij werkt, voert hij alleen uit voor ICT, zodat hij niet meer onder de leidinggevende valt. De directeur heeft werknemer bij brief van 17 februari 2021 laten weten niet mee te gaan in de drie voorstellen van werknemer. Ook schrijft de directeur onder andere dat het functioneren van werknemer nog

steeds niet in de buurt komt van waar het hoort te zijn en het verbetertraject voortgezet dient te worden. Werknemer heeft aangegeven hier niet meer mee door te gaan. Cordaan verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren, verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding dan wel de cumulatiegrond. Werknemer verzoekt primair om afwijzing van de gevorderde ontbinding en subsidiair om onder meer toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Ter zitting heeft werknemer zijn primaire tegenverzoek, inhoudende dat het ontbindingsverzoek van Cordaan moet worden afgewezen, ingetrokken. Werknemer heeft tijdens de zitting verklaard dat hij niet meer bij Cordaan wil werken, nu zijn vertrouwen in de organisatie totaal weg is en hij evenmin met zijn leidinggevende kan samenwerken. De kantonrechter oordeelt dat partijen het er dus over eens zijn dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Op deze grond wordt de arbeidsovereenkomst dan ook ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer

De kantonrechter oordeelt dat het werknemer valt te verwijten dat hij zich in het gesprek op 8 februari 2021 op een grievende wijze heeft geuit jegens zijn leidinggevende. Dit geldt temeer nu werknemer herhaaldelijk de mogelijkheid heeft gehad om op zijn aantijgingen richting zijn leidinggevende terug te komen en dit heeft nagelaten. Naar het oordeel van de kantonrechter valt het gedrag van werknemer op 8 februari 2021 hem evenwel niet ernstig te verwijten, nu Cordaan ervan op de hoogte was dat de timing van het hervatten van het verbetertraject en daarmee het gesprek op zijn minst genomen ongelukkig was nadat werknemer kort tevoren onderhevig was geweest aan heftige privéomstandigheden (overlijdensgevallen in de familie). Ook had het op de weg van Cordaan gelegen om het disfunctioneren van werknemer, ondanks het zwangerschapsverlof van de leidinggevende en de COVID-19 uitbraak, eerder op te pakken, zodat de hervatting van het verbetertraject na veertien maanden (waarin hij betrekkelijk ongemoeid had kunnen door werken) voor werknemer minder confronterend had uitgepakt. Al met al komt de kantonrechter tot de conclusie dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Billijke vergoeding

Cordaan had aan de hand van bepaalde signalen kunnen voorzien dat de relatie tussen de leidinggevende en werknemer in het kader van het lopende verbetertraject zodanig zou verslechteren, dat zij op de escalatie die in februari 2021 heeft plaatsgevonden voorbereid had kunnen zijn. De kantonrechter verwijst in dit kader naar de gespreksaantekeningen van de bila van 21 juli 2020 tussen werknemer en de leidinggevende, waarbij werknemer kort na de terugkomst van de leidinggevende van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof aangaf dat hij tussen beiden 'botsingen verwacht'. Ter zitting is vast komen te staan dat Cordaan dit ook

heeft erkend en om die reden de directeur bij het gesprek op 8 februari 2021 heeft betrokken om escalatie tussen de leidinggevende en werknemer te voorkomen. Daarmee is Cordaan tegemoet gekomen aan de wens van werknemer om in het vervolg een derde persoon bij gesprekken tussen de leidinggevende en werknemer te betrekken. Ter zitting is evenwel tevens gebleken dat werknemer ook thans nog geen reden ziet om uitvoering te geven aan het verbetertraject, zodat ook niet kan worden gezegd dat hij in februari 2021 heeft nagelaten bezwaar te maken tegen dat traject doordat hij toen onderhevig was aan familieomstandigheden en dat die omstandigheden tot vorengenoemde negatieve uitlatingen aan het adres van de leidinggevende aanleiding hebben gegeven. Indien derhalve al gezegd kan worden dat Cordaan mogelijk enige steken heeft laten vallen met name door niet na ontvangst van de reactie van werknemer op 5 maart 2021 aan te sturen op een nader gesprek tussen partijen om te bezien of de lucht nog kon worden geklaard, in plaats van kort hierna op 18 maart 2021 een verzoek in te dienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, dan nog heeft Cordaan hiermee hooguit verwijtbaar gehandeld, maar is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen. De kantonrechter zal het verzoek van werknemer om een transitievergoeding toe te kennen toewijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:9152

Zaaknummer: 9098996 \ AO VERZ 21-37

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: S. de Graaf en R.J. Boskma

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