

RECHTSPRAAK

Werknemer uit jarenlang zware beschuldigingen van onder andere discriminatie en intimidatie richting collega's en leidinggevenden en doet, ook na coaching, mediation en een verbetertraject, onvoldoende met zijn ontwikkelpunten. Ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer, thans 52 jaar oud, is sinds 1 juni 2001 in dienst van werkgeefster. Tussen werknemer en zijn (verschillende) leidinggevende(n) vinden meerdere e-mailcorrespondenties plaats. Kern van deze e-mailcorrespondentie is dat werkgeefster aangeeft dat de laatste vijf jaar van het dienstverband van werknemer zich kenmerken door escalaties, ziekmeldingen en bagatellisering van de ernst van de situatie. Werknemer is meermaals aangesproken op zijn functioneren, waarna hij zeer defensief reageert tegen de persoon die betrokken is bij de situatie. Zodra zijn leidinggevende hier echter actie op onderneemt, neemt werknemer afstand van de situatie en stelt hij dat hij geen probleem of conflict heeft ervaren. De verschillende leidinggevenden hebben keer op keer tevergeefs getracht hierover het gesprek met werknemer aan te gaan en het patroon te doorbreken. Het inzetten van een coach heeft geen (blijvend) resultaat gehad. In een laatste poging om het tij te keren heeft werkgeefster via mediation geprobeerd om tot werknemer door te dringen, maar ook dit heeft niet mogen baten. Dit maakt het onmogelijk om de situatie te veranderen. Het patroon blijft zich telkens voordoen en het probleem blijft onopgelost, aldus werkgeefster. Werknemer stelt echter dat wel sprake is van strubbelingen, maar dat deze ook op te lossen zijn. Wel geeft hij aan dat sprake is van overbelasting en capaciteitstekort. Werknemer stelt melding te hebben gemaakt van deze problemen en van niet-integere situaties, maar vindt dat werkgeefster dit niet of onvoldoende oppakt. Dit leidt tot discussies tussen werknemer en zijn leidinggevenden. Werknemer heeft zich laten bijstaan door een professionele coach en stelt daarom dat hij wel zelfinzicht heeft getoond. Tevens stelt werknemer dat hij de schuld krijgt van het mislukken van mediation en daarom moet vertrekken. Dit getuigt volgens hem niet van goed werkgeverschap. Werknemer is vanaf 3 juni 2021 door werkgeefster vrijgesteld van werk. Partijen zijn er niet in geslaagd om tot een regeling te komen. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden onder meer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat kan worden gesproken van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen hebben een totaal ander beeld van elke situatie die

door partijen naar voren is gebracht. Al in 2017 is werknemer gewezen op ontwikkelpunten die met name gericht waren op zijn houding en gedrag. Werknemer uit, in ieder geval op papier, zware beschuldigingen van onder andere discriminatie en intimidatie richting collega's en leidinggevend. Voldoende aannemelijk is geworden dat dit de samenwerking met die collega's en leidinggevend onder druk heeft gezet. Werknemer is hierop in de periode van 2017 tot begin 2021 bij herhaling aangesproken door drie opeenvolgende leidinggevend die onafhankelijk van elkaar hetzelfde gedrag bij werknemer hebben geconstateerd. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende met de kritiek gedaan. Hij gaat het gesprek hierover uit de weg. Hoewel hij per e-mail, waarbij hij zelf aangeeft dat dit zijn laatste kans is om het vertrouwen terug te winnen, beterschap belooft, is daarvan in de praktijk onvoldoende gebleken. Werknemer is teruggevallen in zijn oude gedrag. Coaching, een verbetertraject en mediation hebben geen (blijvend) resultaat gehad. Dat het doel van de mediation een einde van de arbeidsovereenkomst tot doel had is niet aannemelijk geworden. In het verweerschrift is werknemer nauwelijks ingegaan op de hem gemaakte verwijten. Ter zitting is niet van zelfinzicht gebleken. Werknemer heeft slechts aangegeven dat hij zich niet herkent in het beeld dat werkgeefster schetst en dat er sprake is van kleine strubbelingen die makkelijk opgelost kunnen worden. Ook hier blijkt duidelijk dat partijen een totaal ander beeld hebben en dat de verhouding tussen partijen totaal is verstoord. Gelet op deze omstandigheden kan de kantonrechter niet anders dan concluderen dat er sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter wijst het verzoek toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5401

Zaaknummer: 9414840 LE VERZ 21-32

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: D. van Zelst en M.R. Hoendermis

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