

RECHTSPRAAK

Werkgeefster en werknemer zijn er niet in zijn geslaagd, ondanks professionele begeleiding, op één lijn te komen over wat zij over en weer van elkaar mogen verwachten zodat partijen (nog steeds) scherp tegenover elkaar staan. Arbeidsovereenkomst ontbonden op g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 5 februari 2018 in dienst van werkgeefster als binnendienstmedewerker. Op 28 januari 2021 heeft een functioneringsgesprek met werknemer plaatsgevonden. Op 16 februari 2021 heeft de leidinggevende van werknemer met werknemer gesproken over – onder meer – de polisinvoer in het CCS-systeem en het boeken van nota's: taken die werknemer volgens zijn leidinggevende niet onder de knie had. In een e-mailbericht van 5 maart 2021 deelt de leidinggevende aan werknemer mee dat is gebleken dat hij polissen van kantoorrelaties heeft doorgestuurd naar zijn privé-e-mail, wat in strijd is met de huisregels en de AVG. Ook is meegedeeld dat werknemer niet meer is toegestaan buiten de vaste kantoor tijden te werken. Op 23 en 30 maart 2021 hebben partijen gesprekken gevoerd over het functioneren van werknemer. Op 23 maart 2021 heeft de leidinggevende een laatste waarschuwing gegeven. Op 8 april 2021 spreekt de heer X, verbonden aan werkgeefster, met werknemer. Tijdens dit gesprek lopen de emoties hoog op. Werknemer meldt zich op 9 april 2021 ziek. De bedrijfsarts concludeert op 21 april 2021 dat er sprake is van een arbeidsconflict. Op 12 mei 2021 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden. Werknemer heeft zich op 17 mei 2021 (opnieuw) ziek gemeld na hartklachten. Op 3 augustus 2021 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation wordt op 13 oktober 2021 beëindigd. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan wel disfunctioneren.

Oordeel

Allereerst stelt de kantonrechter dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer, zodat het opzegverbod niet van toepassing is. Voorts overweegt de kantonrechter dat de door werkgeefster gestelde verstoring van de arbeidsverhouding niet op zichzelf staat, maar verband houdt met het functioneren van werknemer, waar werkgeefster ontevreden over is, en de manier waarop werknemer hierop reageert. De omstandigheid dat werkgeefster en werknemer er niet in zijn geslaagd, ondanks professionele begeleiding, op één lijn te komen over wat zij over en weer van elkaar mogen verwachten betekent dat partijen (nog steeds) scherp tegenover elkaar staan. Voor de kantonrechter is duidelijk dat partijen over essentiële onderwerpen fundamenteel van mening verschillen. Ook tijdens de

mondelinge behandeling is gebleken dat partijen het werkelijk over alles oneens zijn, niet alleen over de inhoud en de kwaliteit van het werk, maar ook over de wijze waarop het gesprek op 8 april 2021 tussen de heer X en werknemer is verlopen, over de telefoontjes die met de ouders van werknemer gevoerd zouden zijn en over het doorzenden van klantgegevens naar de privé-e-mail van werknemer. De mediation, die gericht was op herstel van het onderling vertrouwen, is mislukt en er zijn geen aanwijzingen dat dit vertrouwen alsnog zou kunnen worden hersteld. Gelet hierop moet worden vastgesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die onomkeerbaar is. Partijen zijn het eens over de betaling van een transitievergoeding van werknemer, zodat deze aan werknemer zal worden toegekend. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Indien juist is, zoals werknemer stelt, dat de heer X in het gesprek op 9 april 2021 de woorden heeft gebruikt die werknemer noemt, kan dit als zeer onverstandig worden aangemerkt. Werkgeefster heeft het door werknemer geschetste verloop van het gesprek betwist, wel heeft zij het gesprek als “onprettig” gekenschetst. De kantonrechter wil daarmee aannemen dat het gesprek emotioneel is verlopen en dat werknemer daarvan onder de indruk is geraakt, maar dat betekent niet, welke precieze woorden ook zijn gesproken, dat daardoor een aanspraak op een billijke vergoeding is ontstaan. Voor toekenning daarvan ligt de lat hoger. Evenmin kan worden geoordeeld dat de door werkgeefster geuite kritiek op het functioneren van werknemer van elke realiteitszin is ontbloot of dat werkgeefster heeft aangestuurd op escalatie van de onderlinge verhoudingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:50

Zaaknummer: 9503298 UE VERZ 21-292 VS/1257

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: G.G.A.J.M. van Poppel en R.K.A. Kop

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