

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Aan werknemer komt een billijke vergoeding toe omdat werkgever onvoldoende concrete stappen richting werknemer heeft gezet.*Feiten*

Werkgever is een vennootschap die zich bezighoudt met de agentuur en commissiehandel in oliën, vetten en oliezaden. De werkzaamheden zijn verdeeld over twee teams: tropische desk en team liquid. De verkopers werken in één ruimte aan een grote tafel. Werknemer is vanaf 3 februari 2020 in dienst bij werkgever. Werknemer heeft ingestemd met een loonoffer voor de duur van één jaar ingaande op 1 november 2020. Werknemer is vanaf 4 november 2021 vrijgesteld van arbeid. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werkgever heeft gesteld dat sprake is van disfunctioneren. Partijen verschillen van mening over het functioneren van werknemer en het al dan niet daarop zijn aangesproken. Het verzoek van werkgever is nauwelijks onderbouwd met gespreksverslagen en interventies gericht op verbetering. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat sprake is van disfunctioneren. Dat is anders voor de subsidiaire grond van ontbinding, de verstoorde arbeidsverhouding. Gelet op de ervaring die werknemer in de branche had, was er kennelijk sprake van een zekere verwachting bij werkgever. Dat kan ook worden afgeleid uit het salaris dat hij werknemer heeft aangeboden. Gezien de wijze waarop werkgever het werk heeft verricht, namelijk gezamenlijk aan een tafel alwaar ook alle werkbesprekingen worden gehouden, wordt verdere samenwerking van werknemer en zijn collega's erg lastig, temeer omdat werknemer daarin zelf geen probleem lijkt te zijn. Werknemer heeft op de mondelinge behandeling aangegeven zelf geen probleem te hebben met een terugkeer bij werkgever. Daarmee geeft hij er blijk van de ontstane situatie en zijn rol daarin volledig te miskennen. Met werkgever kan dan ook worden geoordeeld dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Zover had het mogelijk niet hoeven komen. Werkgever heeft onvoldoende concrete stappen richting werknemer gezet om dit probleem onder de aandacht te brengen en de situatie te verbeteren bijvoorbeeld door het inschakelen van professionele hulp. Wanneer er irritaties binnen het team waren, had dit uitgebreider aan de orde moeten komen dan nu gebeurd is. Het moet er dan ook voor gehouden worden dat werkgever op dit punt is tekortgeschoten en dat hem dit als werkgever kan worden verweten, zozeer dat aan werknemer een billijke vergoeding zal worden toegekend ter hoogte van zes maandsalarissen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5498

Zaaknummer: 9591154 VZ VERZ 21-107

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J.B. Evenboer en DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:66g BW en