

RECHTSPRAAK

Door het gebrek aan wederzijds vertrouwen moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen werkelijke kans van slagen meer heeft. Ontbinding op de i-grond.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2005 in dienst van werkgever. Op 10 augustus 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en onder meer haar toenmalige leidinggevende, waarin de wijze van functioneren van werkneemster en de door werkneemster ervaren toegenomen werkdruk ter sprake kwamen. Hierover is vervolgens ook per e-mail nog uitvoerig tussen partijen gecorrespondeerd. Er is daarnaast een verbeterplan opgesteld. Op 24 oktober 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In oktober 2018 is werkneemster weer volledig aan het werk gegaan. Vervolgens is werkneemster nog meermaals uitgevallen en weer aan het werk gegaan. Daarnaast vonden meerdere gesprekken plaats over de ervaren hoge werkdruk en het functioneren van werkneemster. Op 2 november is werkneemster uitgenodigd voor een gesprek over het beëindigen van haar arbeidsovereenkomst. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Uit de processtukken rijst het beeld dat tussen partijen gaandeweg een fundamenteel verschil van inzicht is ontstaan over de uitoefening door werkneemster van haar functie. Dit verschil van inzicht is tweeledig. Enerzijds betreft dit de wijze waarop werkneemster haar werk doet; werkgever heeft sinds 2016 aanmerkingen op het functioneren van werkneemster (die werkneemster betwist). Anderzijds betreft het verschil van inzicht de omstandigheden waaronder werkneemster haar werk moet doen. Door de aard en het terugkerende karakter van de geschilpunten tussen partijen over het functioneren van werkneemster zijn de verhoudingen tussen werkneemster, haar naaste collega's en leidinggevendenden gaandeweg onder druk komen te staan. Werkneemster erkent ook dat de arbeidsrelatie met X en haar (andere) leidinggevendenden niet altijd vlekkeloos is verlopen. Volgens werkneemster zou mediation het aangewezen middel zijn om de ontstane situatie te verbeteren. Het hof volgt werkneemster daarin. Werkgever heeft door het middel van mediation niet te willen aanwenden, onvoldoende gedaan om de verstoorde verhoudingen te herstellen. De g-grond is niet voldragen. Ook de d-grond is niet voldragen. Er is een verbetertraject aangeboden, maar dat traject is vanwege arbeidsongeschiktheid van werkneemster afgebroken. Een nieuw traject is niet ingezet. De kantonrechter ziet wel aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden. Daartoe is

redengevend dat door het gebrek aan wederzijds vertrouwen moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen werkelijke kans van slagen meer heeft. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8143

Zaaknummer: 8995481 EA VERZ 21-39

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: M.S.J. Top en A.I. Zwager

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:66g lid 3 sub i BW