

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De omstandigheden dat sprake is van een kleine organisatie, dat werknemer onderdeel uitmaakt van het management en dat daarbij een goede samenwerking en vertrouwen essentieel zijn, acht de kantonrechter van zwaarwegend belang.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij EVA Solutions Group Oy (hierna: EVA). Werknemer dient bedrijven in de e-mobilitysector aan te trekken en hij geeft leiding aan de commerciële afdeling van EVA. Werknemer heeft begin september 2021 in een Microsoft Teams-meeting met een aantal werknemers aangegeven dat hij verwachtte dat de dames tijdens een conferentie korte rokken zouden dragen. Er zijn meerdere klachten binnengekomen over werknemer. In september 2021 is bij werknemer een “360 graden-beoordeling” uitgevoerd. De hoogste score van werknemer op een schaal van 5 is een 4.43 en de laagste een 3.4. Na deze beoordeling hebben meerdere gesprekken met werknemer over zijn functioneren plaatsgevonden. Op 27 oktober 2021 heeft een Teams-meeting plaatsgevonden met als titel “next steps”. Op 3 november 2021 is besloten dat werknemer mocht aanblijven, nadat hem een vaststellingsovereenkomst was aangeboden. Op 4 november 2021 heeft een “follow up meeting” plaatsgevonden. In maart 2022 is werknemer een periode geschorst geweest. EVA verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van deze drie ontslaggronden. Werknemer veroorzaakt met zijn houding voortdurend problemen in de samenwerking met collega’s en hij overschrijdt de grenzen van vrouwelijke collega’s door seksistische opmerkingen. Daarmee is hij verantwoordelijk voor het creëren van een onveilige werksfeer. Na oktober 2021 heeft werknemer zijn gedrag niet aangepast nadat hij op zijn gedrag is gewezen. Bovendien heeft werknemer nevenwerkzaamheden verricht ten behoeve van de onderneming van zijn partner door klanten/relaties van EVA met zijn EVA e-mailadres te geleiden naar die onderneming. Volgens EVA heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding. Volgens werknemer is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De vermeende klachten zijn niet op schrift gesteld en hij heeft geen kennis genomen van enige klacht of de 360 graden-beoordeling. Eventueel disfunctioneren is ook onvoldoende aangetoond door EVA. EVA heeft geen beoordelingsgesprekken met werknemer gehouden of een verbetertraject opgestart. Van een verstoorde arbeidsverhouding is dan ook geen sprake. EVA heeft geen maatregelen in de zin van coaching of mediation genomen om de vermeende verstoring te herstellen. Werknemer

verzoekt om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 82.215 bruto.

Oordeel

E-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van een voldragen e-grond. Het beeld komt naar voren dat werknemer direct en veeleisend is. Met de managementstijl en communicatiewijze van werknemer zullen collega's, investeerders en samenwerkingspartners van EVA moeite hebben gehad, maar deze manier van managen en communiceren is niet verwijtbaar. Wel is de kantonrechter van oordeel dat werknemer met zijn seksueel getinte opmerkingen in de Teams-meetingen een grens heeft overschreden. Zwaarwegend acht de kantonrechter dat sprake is van een incident en niet van structureel grensoverschrijdend gedrag tegenover de aan zijn leiding toevertrouwde werknemers. De kantonrechter is van oordeel dat het werknemer valt aan te rekenen dat hij activiteiten heeft ontplooid en indirect ten behoeve van zijn eigen bedrijf aandelen bezit. Het handelen is echter niet zodanig verwijtbaar dat van EVA niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van een voldragen e-grond is geen sprake.

D-grond

Niet is gebleken dat EVA werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld tot verbetering van zijn functioneren. Van een verbeterplan of -traject is niet gebleken. Evenmin is gebleken dat EVA werknemer door middel van gesprekken en feedback intensief heeft begeleid met als doel te komen tot verbetering van zijn functioneren. Het benoemen van verbeterpunten zonder werknemer bij het verbeterproces te begeleiden is onvoldoende om te kunnen concluderen dat EVA werknemer serieus en reëel gelegenheid heeft geboden tot verbetering van zijn functioneren.

G-grond

De kantonrechter is wel van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam verstoord is geraakt. Er is sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de manier waarop werknemer zich jegens collega's, samenwerkingspartners en investeerder dient te gedragen. In oktober 2021 heeft EVA het functioneren van werknemer met hem besproken. Uit de e-mail van werknemer uit november 2021 blijkt dat hij op de hoogte is van de redenen die EVA doen besluiten een vaststellingsovereenkomst aan hem aan te bieden. Aan werknemer is toen een "tweede kans" geboden. Voldoende is gebleken dat bij EVA geen draagvlak meer bestaat voor een verdere samenwerking met werknemer vanwege onder meer zijn communicatie- en managementstijl. De kantonrechter kent veel gewicht toe aan de omstandigheid dat sprake is van een kleine organisatie, waar werknemer uit hoofde van zijn functie samen met twee werknemers onderdeel uitmaakt van het management van EVA en dat daarbij een goede samenwerking met draagvlak en wederzijds vertrouwen essentieel is. Een dergelijke samenwerking ligt niet meer in de rede. Om deze reden wordt de

arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, is EVA een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:7832

Zaaknummer: 9920012 RP VERZ 22-50255

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: J.W. Stam en M.A. Molster

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW