

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen productieplanner en direct leidinggevende ernstig verstoord. Mediation is zonder oplossing beëindigd en werknemer heeft geen vertrouwen meer in werkgeefster. Geen hoop op (toekomstige) vruchtbare samenwerking. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond).

Feiten

Werknemer is sinds februari 2019 in dienst van werkgeefster en is laatstelijk werkzaam in de functie van productieplanner. Hij vormt samen met twee collega's een team en wordt aangestuurd door een leidinggevende. Sinds juli 2021 is mevrouw X de leidinggevende van werknemer. In het najaar van 2021 begint de samenwerking tussen werknemer en X te verslechteren. De communicatie verloopt stroef en werknemer vindt dat X hem te veel controleert, te veel vragen stelt, te veel wensen heeft en zich te veel met hem bemoeit. Tijdens een gesprek op 28 maart 2022 heeft werknemer aangegeven geen vertrouwen in X te hebben en zijn werk gewoon te kunnen doen zonder haar. De oplossing is volgens hem om te wisselen van team. Na dit gesprek heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 29 maart 2022 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen, vanwege – onder meer – onterechte verwijten aan het adres van X, het miskennen van de hiërarchische verhouding en het negeren van instructies van X. Op 28 april 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de ziekte van werknemer voor een belangrijk deel werkgerelateerd is. Op 4 mei 2022 heeft werknemer tijdens een gesprek met werkgeefster wederom uitgesproken geen vertrouwen te hebben in X. Partijen zijn vervolgens een mediationtraject gestart, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, onder toekenning van de transitievergoeding. Volgens werkgeefster is inmiddels sprake van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat in het geval van werknemer geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, maar dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict. Het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte staat hier dan ook niet in de weg aan de verzochte ontbinding. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Onweersproken is dat de arbeidsverhouding tussen partijen met de komst van X als leidinggevende langzaamaan steeds meer verslechterde. Hoewel daar pogingen toe zijn

ondernomen, is het partijen niet gelukt hier een oplossing voor te vinden. Sterker nog, de verhoudingen zijn in de loop der tijd meer en meer verstoord geraakt. Werkgeefster heeft de gesprekken met werknemer steeds oplossingsgericht ingestoken, maar werknemer bleef vasthouden aan een oplossing waarbij hij niet meer hoefde samen te werken met X. Voor werkgeefster was dat, gezien de manier waarop haar bedrijfsvoering is georganiseerd, geen optie. Dat is een valide argument, waar werknemer zich naar moet schikken, aldus de kantonrechter. Door dat niet te doen heeft werknemer een oplossing van het conflict in de weg gezeten en mogelijk zelfs tegengewerkt. Het standpunt van werknemer dat tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht, dat de werksituatie tussen hem en X wel degelijk verbeterd kan worden met een goed gesprek, is niet in lijn met zijn voorgaande uitingen en overtuigt niet. In het bijzonder wordt nog in aanmerking genomen dat partijen reeds een mediationtraject hebben doorlopen (waar X overigens op verzoek van werknemer niet aan heeft deelgenomen), wat zonder oplossing is beëindigd en dat werknemer heeft uitgesproken dat hij het vertrouwen in werkgeefster kwijt is. Dit geeft geen hoop op een (toekomstige) vruchtbare samenwerking tussen partijen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2022

Zaaknummer: 9993559 EA VERZ 22-413