

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Mismatch tussen werkgeefster en haar algemeen directeur vier maanden na indiensttreding. Geen ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster, dus geen billijke vergoeding.

Feiten

Junction Creative Group B.V. (hierna: Junction) biedt diensten aan op het gebied van webdevelopment, onlinemarketing, contentmarketing en concept en design. Medio februari 2022 heeft een van de eigenaren en bestuurders van Junction (hierna: de eigenaren) werknemer benaderd voor de functie van algemeen directeur bij Junction. Werknemer was geïnteresseerd en er hebben verschillende gesprekken plaatsgevonden, waarin aan de orde is gekomen wat voor type algemeen directeur Junction zoekt, waaraan deze werknemer moet voldoen en wat er van hem wordt verwacht. Werknemer is uiteindelijk per 1 september 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij Junction in de functie van algemeen directeur. In een gesprek op 16 januari 2023 hebben de eigenaren werknemer laten weten dat er sprake is van een mismatch, dat zijn output te laag is en dat er onvoldoende draagvlak bij de medewerkers van Junction en de leden van het kernteam bestaat om met hem samen te werken. Verder wordt werknemer meegedeeld dat hij wordt vrijgesteld van werk met behoud van loon en dat intern zal worden gecommuniceerd dat hij vanwege ziekte afwezig is. Partijen zijn in overleg getreden over een beëindiging van het dienstverband. Tot overeenstemming heeft dit overleg niet geleid. Junction verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het gestelde disfunctioneren niet is komen vast te staan. Niet is komen vast te staan dat werknemer voldoende bekend was met het gestelde disfunctioneren. Vanwege de zware consequenties die Junction aan het gestelde disfunctioneren heeft willen verbinden (einde arbeidsovereenkomst), had van haar als goed werkgeefster verlangd mogen worden dat zij werknemer tijdig en schriftelijk wees op de consequenties van zijn disfunctioneren en dat zij hem schriftelijk waarschuwde voor een mogelijk ontslag. Het verzoek op de d-grond wordt afgewezen. Ten aanzien van de g-grond oordeelt de kantonrechter dat voldoende vaststaat dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Uit de overgelegde verklaringen blijkt immers dat het voltallige bestuur en het kernteam het

vertrouwen in werknemer hebben opgezegd en daarbij te kennen hebben gegeven dat er wat hen betreft geen enkele basis meer bestaat voor een vruchtbare samenwerking. Gelet op de verstoorde arbeidsverhouding, de relatief kleine organisatie van Junction en de functie van werknemer als algemeen leidinggevende, ligt herplaatsing van werknemer bij Junction niet in de rede. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Junction zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Nu de arbeidsovereenkomst per 1 september 2023 wordt ontbonden, heeft werknemer recht op een transitievergoeding berekend tot deze datum. De kantonrechter ziet geen reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Alle omstandigheden afwegend komt de kantonrechter tot de conclusie dat niet is komen vast te staan dat de verstoring van de arbeidsverhouding door Junction is gecreëerd of veroorzaakt. De hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid wordt niet gehaald. Junction heeft niet steeds adequaat gehandeld en dat kan haar als werkgeefster ook worden verweten. Maar de kantonrechter kwalificeert die handelwijze, ook gelet op de eigen opstelling van werknemer, niet als ernstig verwijtbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:3375

Zaaknummer: 10468946 AR VERZ 23-31

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J. Bonnema en L.M. Draaijer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW