

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van kritische werknemer. Arbeidsrelatie is onherstelbaar verstoord, zonder dat een van partijen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2005 in dienst getreden bij Quaker Oats B.V. (hierna: Quaker) tegen een salaris van 3.510 bruto per maand. Binnen een periode van anderhalf jaar hebben tussen partijen meerdere gesprekken over verschillende onderwerpen plaatsgevonden. In januari 2023 heeft Quaker mediation voorgesteld, die is opgestart en halverwege de maand maart is beëindigd. Volgens Quaker is de arbeidsverhouding totaal verstoord en ziet zij niet hoe verbetering plaats kan vinden. Quaker verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is het niet eens met Quaker en verzet zich tegen de verzochte ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat werknemer een kritische werknemer is, wat ook verwacht mag worden uit hoofde van zijn functie. De mate waarin werknemer kritisch is en de manier waarop hij dit uit, wordt door partijen verschillend ervaren. Volgens Quaker is werknemer wantrouwig. Zo komt werknemer telkens terug op zaken die zijn afgesloten en laat hij veelvuldig blijken zich niet gewaardeerd te voelen. Volgens werknemer is hij nieuwsgierig en moet hij zaken aankaarten indien nodig. In beginsel kan het stellen van kritische vragen of aankaarten van bepaalde onderwerpen door een werknemer geen reden vormen voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wat echter blijkt, is dat partijen gaandeweg een grens zijn overgegaan, waarbij de verhoudingen onherstelbaar verstoord zijn geraakt. Een goed voorbeeld hiervan is dat werknemer een mail 'to all' heeft gestuurd om een punt te maken, terwijl werknemer zelf meent te hebben gereageerd op een eerder ontvangen bericht van werkgever. Daarnaast geeft werknemer aan buitengesloten te zijn van een project, wat door Quaker wordt tegengesproken, wil werknemer alleen nog deelnemen aan gesprekken in het bijzijn van een vertrouwenspersoon en is mediation mislukt. Werknemer heeft geen problemen met zijn directe collega's, waar sommigen zelfs tot zijn vriendenkring behoren, maar de verhouding met zijn werkgever (het management en HR) moet wél als verstoord worden beschouwd. Er is voldaan aan de g-grond, waarbij herplaatsing in dit geval niet meer tot de mogelijkheden behoort. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van Quaker, heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6491

Zaaknummer: 10429020 VZ VERZ 23-4237

Rechters: R.R. Boukema

Advocaten: M.W. Koole en P.K.B. Palazzi

Wetsartikelen: 7: 66g BW en 7:673 BW