

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding vanwege patstelling waarin partijen al geruime tijd verkeren en die zij onderling of met hulp van derden niet kunnen doorbreken. Werkgeefster heeft zich constructief en de-escalerend opgesteld. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 22 augustus 2007 als hogeschooldocent A in dienst getreden bij de Christelijke Hogeschool Windesheim (hierna: Windesheim). Op 7 juni 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer heeft melding gemaakt van ongewenst gedrag van zijn leidinggevende. Het betrof met name stelselmatige pesterijen en intimiderend gedrag van zijn leidinggevende jegens werknemer. Werknemer heeft op 1 december 2021 te kennen gegeven niet terug te willen naar zijn eigen functie binnen zijn team. Partijen hebben door middel van mediation geprobeerd de arbeidsverhouding te herstellen. Na de mislukte mediation is het niet meer mogelijk dat werknemer terugkeert in zijn eigen functie. Windesheim verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder h, g en e BW. Werknemer verweert zich tegen het ontbindingsverzoek en stelt dat dit moet worden afgewezen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte staat in deze zaak niet aan de verzochte ontbinding in de weg. Er is geen sprake van een situatie van arbeidsongeschiktheid die valt onder de reikwijdte van artikel 7:629 BW. De door Windesheim aan werknemer gemaakte verwijten houden grotendeels geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Windesheim heeft voldoende overtuigend onderbouwd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Sinds 1 april 2021 is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Partijen zijn er tot aan de indiening van het verzoekschrift op 26 april 2023 niet in geslaagd die relatie te herstellen. Dat dit niet is gelukt, kan naar het oordeel van de kantonrechter vooral op het conto van werknemer worden geschreven. Werknemer komt gemaakte afspraken niet of niet tijdig na, stelt zich niet coöperatief en constructief op waar dat wel verwacht had mogen worden. Wat ook heeft bijgedragen aan de verslechtering van de arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter de opstelling van werknemer met betrekking tot zijn wens om terug te keren naar zijn eigen functie bij de opleiding IB. Waar werknemer in december 2021 nog te kennen had gegeven vanwege het conflict met zijn leidinggevende niet terug te willen

naar die functie, is hij na het mislukken van de mediation in maart 2022 juist te kennen gaan geven wel terug te willen naar zijn eigen functie. Volgens de kantonrechter valt Windesheim nauwelijks iets te verwijten. Windesheim heeft ingezet op mediation om de verhouding tussen hem en zijn leidinggevende te verbeteren en daarnaast werknemer te wijzen op inschakeling van de vertrouwenspersoon en de klachtencommissie. Toen mediation niet slaagde, heeft zij zoals een goed werkgever betaamt, zich ingespannen om hem herplaatst te krijgen in een andere functie binnen haar organisatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen gelet op het vorenstaande zodanig verstoord dat van Windesheim in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Partijen verkeren al geruime tijd in een patstelling die zij onderling of met hulp van derden niet kunnen doorbreken. Re-integratie en herplaatsing komt maar niet goed van de grond. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 26 september 2023. De kantonrechter ziet geen aanleiding om Windesheim tot betaling van een billijke vergoeding te veroordelen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:3326

Zaaknummer: 10480796 EJ VERZ 23-138

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: F.J. Bloem en A De Groot

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:670 BW