

RECHTSPRAAK

De verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende kan niet aan de ontbinding ten grondslag worden gelegd, omdat de leidinggevende op korte termijn uit dienst gaat. Met overige directieleden en collega's is de verstoorde arbeid onvoldoende onderbouwd.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2012 in dienst getreden bij X. Werkgeefster heeft X per 1 mei 2021 overgenomen. Werknemer is zijn functie na de overname blijven bekleden bij werkgeefster. Op 30 juni 2022 heeft werknemer een mail gestuurd aan A, zijn leidinggevende. Daarin geeft hij aan dat hij tegen problemen aanloopt tijdens het werk. In september en oktober 2022 zijn er vervolgens meerdere werkoverleggen geweest. Op 17 oktober 2022 heeft A aangegeven zich ernstig zorgen te maken over de toekomst. Er zou over en weer weinig vertrouwen in elkaar zijn als basis voor een goede samenwerking. Ook zou de 'performance' van werknemer achterblijven. Na meerdere e-mails heen en weer en meerdere gesprekken, is besloten mediation te starten. De mediation is op 19 januari 2023 gestart en op 15 februari 2023 geëindigd. A is op of rond 20 maart 2023 vrijgesteld van werkzaamheden. In een e-mail aan de werknemers staat dat in overleg is besloten dat A zijn taken voor werkneemster per direct neerlegt. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van 7:669 lid 3 sub g BW.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat er een verstoorde arbeidsverhouding bestaat tussen werknemer en A. Deze verstoorde arbeidsverhouding kan echter niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten grondslag worden gelegd. A is weliswaar nog in dienst bij werkgeefster, maar de vraag is voor hoe lang nog gelet op de e-mail van 20 maart 2023. Beoordeeld moet dan ook worden of er (ook) een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding bestaat tussen werknemer en (1) de directieleden van werkgeefster, en/of (2) de heer C (de huidige teamleider) en/of (3) zijn andere collega's, zoals werkgeefster stelt. Dat er een verstoorde arbeidsverhouding bestaat tussen werknemer en de (overige) directieleden heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Uit de overgelegde verklaringen van C blijkt ook niet dat er een verstoorde arbeidsrelatie is tussen werknemer en C. Het feit dat werknemer niet met zijn vorige leidinggevende door één deur kon, betekent niet per definitie dat dit bij een opvolgend leidinggevende ook het geval zal zijn. De vijf verklaringen van andere collega's gaan verder allemaal over één voorval, dat deze werknemers als negatief hebben ervaren. Uit de

verklaringen kan echter niet worden afgeleid dat tussen werknemer en deze werknemers een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding bestaat. Werkgeefster heeft onvoldoende concreet gemaakt wat de consequenties van deze van elkaar losstaande voorvallen zijn geweest voor de bedrijfsvoering en de samenwerking van het team van werknemer, en waarom het niet meer redelijk is om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het is op de werkvloer immers niet zo vanzelfsprekend dat je altijd, zonder enige aanvaring of verschil van inzicht, met al je collega's op kunt schieten. In die zin passen deze voorvallen binnen een normale werksfeer. Tot slot heeft werkgeefster haar stelling dat andere werknemers bang zijn voor werknemer en daarom niet durven te verklaren, niet onderbouwd. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3609

Zaaknummer: 10387117 AE VERZ 23-11

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J.T. Drenth

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