

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst docent wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar, onder meer door werkneemster niet concreet aan te spreken op gedrag en mogelijkheid tot verbeteren functioneren te ontnemen. Billijke vergoeding (€ 17.829,18 bruto).***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2008 bij werkgeefster in dienst getreden als leraar tegen een laatstelijk geldend salaris van € 3.340,70 (bruto) per maand, te vermeerderen met vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering. In een POP-gesprek van 2018 schrijft werkgeefster: 'De samenwerking met leidinggevende verloopt op dit moment niet goed.' Op 6 en 12 december 2018 vinden gesprekken plaats waarin wordt gesproken over de wens om de samenwerking te verbeteren. Tijdens een teambespreking op 23 juni 2022 vindt een incident plaats, waarbij werkneemster het woord neemt en de vergadering uit de hand loopt, totdat de leidinggevende ingrijpt. Werkneemster heeft zich op 26 juni 2022 ziek gemeld. De bedrijfsarts stelt in juli 2022 en in februari 2023 vast dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Vervolgens wordt een mediationtraject doorlopen, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een onoplosbare vertrouwensbreuk.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie die de ontbinding rechtvaardigt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster niet aannemelijk gemaakt dat haar negatieve veronderstellingen reëel en gegrond zijn, en waarop deze veronderstellingen zijn gebaseerd. Het lijkt voor werkneemster niet goed mogelijk om met een open vizier naar de toekomst te kijken en een streep onder het verleden te zetten. Werkgeefster heeft werkneemster voorgehouden dat het problematisch is dat zij voortdurend beleid en beslissingen van de leiding in twijfel trekt. Het staat de werknemer vrij een mening te hebben, maar uiteindelijk is het de werkgever die bepaalt hoe het er in diens onderneming aan toe gaat. De kantonrechter heeft geen redenen om aan te nemen dat werkneemster zich naar de toekomst toe wel zal neerleggen bij de wensen en instructies van werkgeefster en weegt mee dat tot twee keer via mediation is gepoogd de verhoudingen te verbeteren (en er gesprekken onder leiding van een externe vertrouwenspersoon zijn gevoerd), wat de situatie niet heeft veranderd. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat herplaatsing niet in de

rede ligt. De kern van het probleem zit niet in de aard van het werk, maar in de onderlinge verhouding tussen partijen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen. De transitievergoeding ad € 21.913,99 bruto wordt toegekend. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Het heeft ontbroken aan een stevige(re) aansturing en dat heeft er (mede) toe geleid dat situaties uit de hand zijn gelopen of niet op adequate wijze zijn opgelost. Werkneemster is nooit concreet aangesproken op haar gedrag. Uit de vele overgelegde functioneringsgesprekken blijkt niet dat dit onderwerp van gesprek is geweest. Een gestructureerd verbeter- (of coachings)traject ontbreekt en dat had wel verwacht mogen worden. Dat heeft werkneemster de mogelijkheid ontnomen om haar functioneren te verbeteren. Werkneemster maakt dan ook terecht aanspraak op een billijke vergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding begroot de kantonrechter als volgt. Werkneemster heeft aanspraak op een bovenwettelijke uitkering die al een redelijk vangnet vormt indien werkneemster niet in staat zou zijn ander werk te vinden. De verwachting is echter dat werkneemster in staat moet zijn op redelijke termijn elders werk te vinden, gelet op het feit dat zij in het kader van haar re-integratie al elders werkzaamheden heeft verricht. Ook het (algemene) lerarentekort maakt dat aannemelijk. De kantonrechter acht het billijk een suppletie toe te kennen voor de duur van één jaar waarin zij een WW-uitkering en bovenwettelijke uitkering ontvangt. Dit bestanddeel van de billijke vergoeding wordt gesteld op € 15.895,98. Werkneemster stelt pensioenschade te lijden van € 10.149,30 (bruto). Dit bedrag is niet betwist, zodat van de juistheid wordt uitgegaan. De kantonrechter acht ook hier een compensatie over een periode van één jaar redelijk. Werkneemster komt daarmee een billijke vergoeding toe van € 17.829,18 bruto.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 13-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:5097

**Zaaknummer:** 8283865 / ME VERZ 20-14

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** H.J. Brouwer en M.H. van Belzen-Stam

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW