

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever op g-grond toegewezen. Leidinggevende heeft deelgenomen aan appgroep van ontevreden teamleden, en acties van team tegen senior management (heimelijk) gefaciliteerd en gesteund. Geen van beide partijen heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is sinds 30 oktober 2017 bij GLI Europe B.V. (hierna: GLI) in dienst en is sinds maart 2022 werkzaam als Math Manager. Ook is hij lid van de OR. In de functie van Math Manager is werknemer verantwoordelijk voor de aansturing en begeleiding van het Math Team, dat bestaat uit circa 26 teamleden. Eind oktober 2022 heeft het senior management van GLI werknemer geïnformeerd dat was besloten de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een teamlid van werknemer niet te verlengen (hierna: het Besluit). Werknemer heeft tegen het Besluit bezwaar gemaakt, maar het senior management heeft hierin geen aanleiding gezien het Besluit te herzien. Op 9 november 2022 is namens het Math Team een e-mail verstuurd aan circa 1000 medewerkers wereldwijd, waarin het team protesteert tegen het niet verlengen van het contract van hun collega en GLI vraagt om transparantie en voorspelbaarheid bij dergelijke beslissingen. Het Math Team heeft in de e-mail voorts de medewerkers aangespoord hun ongenoegen over de situatie te uiten bij het senior management. GLI heeft vervolgens kenbaar gemaakt dat zij de wijze waarop het team zijn zorgen en bezwaren heeft geuit, onacceptabel vindt. Begin februari 2023 is GLI ter ore gekomen dat er een appgroep bestaat genaamd 'Fight the demon'. Aan die appgroep nemen (voormalig) leden van Math Team alsmede werknemer deel. Werknemer is na een gesprek op 15 februari 2023 geschorst met behoud van loon. Vervolgens is zonder succes een mediationtraject opgestart. GLI verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op de g-grond moet worden ontbonden. De kantonrechter vindt het begrijpelijk dat GLI het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Uit hoofde van zijn managementpositie heeft werknemer een voorbeeldfunctie en fungeert hij als verlengstuk van GLI. Dat betekent niet dat werknemer het eens hoeft te zijn met iedere beslissing van (het senior management van) GLI en dat hij beslissingen niet ter discussie mag stellen. Het betekent echter wel dat hij, als hij het met een beslissing niet eens is, maar het management niet van zijn zienswijze weet te overtuigen, zich naar die beslissing

moet voegen en die, desnoods, tegenover 'zijn troepen' moet verdedigen. Het behoorde in dat kader ook tot werknemers taak en verantwoordelijkheid om (te trachten) de onrust die naar aanleiding van het Besluit binnen het team ontstond, weg te nemen. Dat heeft hij niet gedaan. Werknemer is niet 'rolvast' gebleken. Toen duidelijk werd dat het management zijn Besluit niet zou terugdraaien, heeft hij zich *tegen* zijn management gekeerd en zich *achter* zijn team geschaard. Werknemer is hierover niet transparant geweest tegen GLI. Hij heeft nagelaten GLI uit zichzelf tijdig en volledig te informeren over de onrust en de op handen zijnde acties en ontkende, toen hem hiernaar gevraagd werd in een gesprek op 11 november 2022, dat hij van de acties op de hoogte was. Doordat ook zijn naam niet onder de e-mails stond, was voor GLI niet duidelijk welke (dubbel)rol werknemer hierin speelde. Deze handelwijze van werknemer heeft in belangrijke mate bijgedragen aan de ontstane vertrouwensbreuk. Partijen hebben nog gesprekken gevoerd en mediation ingezet, maar dat heeft niet tot een herstel van de vertrouwensrelatie geleid. Er is thans in feite een patstelling ontstaan, omdat GLI van werknemer verwacht dat hij inziet dat hij onjuist heeft gehandeld, terwijl werknemer vindt dat GLI zelf verantwoordelijk is voor de ontstane situatie en hem niets te verwijten valt. Gelet hierop staat vast dat de arbeidsverhoudingen duurzaam zijn verstoord. Geen der partijen heeft naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding van € 12.214,87 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10837

Zaaknummer: 10597857 \ AO VERZ 23-83

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.J. van der Velde en J.S. Siemensma

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