

RECHTSPRAAK

Na het aantreden van een nieuwe directeur ontstaat een verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster, MT-lid, en de directeur en andere MT-leden. Ontbinding op de g-grond.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 1993 in dienst getreden van een van de rechtsvoorgangers van werkneemster, een stichting die als doel heeft ontwikkel- en onderwijskansen van alle kinderen en jongeren te vergroten. Laatstelijk vervult werkneemster de functie van coördinator. Sinds 2002 is werkneemster MT-lid. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. Sinds het aantreden van een nieuwe directeur is de samenwerking moeizamer verlopen. Werkneemster lijkt vast te houden aan de oude bedrijfsvoering en is niet bereid mee te gaan in de noodzakelijke aanpassingen. Werkneemster lijkt van mening als beste te kunnen bepalen wat de juiste koers is, wat tot een conflict met de directeur en andere collega's heeft geleid. Het is ondanks mediation niet gelukt de spanningen en het onderlinge wantrouwen op te lossen. Werkneemster voert aan altijd respectvol te zijn geweest en juist vanuit haar functie als MT-lid intern kritiek te hebben geleverd. Werkneemster is van mening dat de directeur daar niet mee kan omgaan. Werkgeefster heeft onvoldoende gedaan om tot verbetering van de arbeidsverhouding te komen, en bovendien is het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing. Werkneemster verzoekt, voor het geval de kantonrechter toch tot ontbinding overgaat, tot het toekennen van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het eens over de verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de arbeidsverhouding echter niet duurzaam is verstoord, en weer werkbaar kan worden als de directeur hier op een open en eerlijke wijze met haar over communiceert. Volgens werkgeefster is een werkhervatting niet meer reëel vanwege de onoverbrugbare verschillen tussen werkneemster en haar collega's). Het moeizame verloop van de werkrelatie tussen de directeur en werkneemster leidt uiteindelijk tot een incident rondom een cadeaubon. Werkneemster stuurt vervolgens een e-mail aan de directeur waarin zij het vertrouwen in de directeur opzegt. Tijdens de ziekte van werkneemster vindt een gesprek plaats tussen de directie en ongeruste werknemers, die zich zorgen maakten over de vele organisatiewijzigingen. Daarin wordt onder andere een e-mail van werkneemster ingebracht waarin zij aangeeft het oneens te zijn met het gevoerde beleid van het MT. De re-integratie van werkneemster, die zou bestaan uit het langzaam weer oppakken van de werkzaamheden, verloopt moeizaam. Het MT ziet het niet

zitten om werkneemster na vijf maanden afwezigheid en de e-mail waarin zij het beleid bekritiseert weer terug te laten keren, omdat dit onrust met zich kan brengen. Partijen komen overeen met een mediator in gesprek te gaan over de voortzetting van de werkzaamheden. Tot die tijd wordt werkneemster vrijgesteld van werk. Voor het mediationtraject start zoekt werkneemster nog contact met de oud-directeur van het bestuur. De betreffende appjes komen bij het MT terecht. Tijdens het mediationtraject wordt een poging gedaan werkneemster te laten re-integreren, wat wederom tot een ziekmelding leidt. Partijen verschillen van mening over een vermeende herstelmelding van werkneemster. Dat wordt echter niet relevant geacht, omdat het verzoek tot ontbinding naar het oordeel van de kantonrechter niet met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster te maken heeft. Het verzoek is gebaseerd op de verstoorde arbeidsrelatie die al bestond voordat werkneemster zich voor het eerst had ziekgemeld. Gezien al deze gebeurtenissen tezamen is de kantonrechter van oordeel dat het volstrekt onrealistisch is te veronderstellen dat een goed gesprek nog zou kunnen leiden tot een herstel van de ernstig verstoorde verstandhouding tussen de directeur en werkneemster. Ook is gebleken dat er bij het MT onvoldoende draagvlak bestaat voor een terugkeer van werkneemster. Gezien de aard en ernst van de verstoorde arbeidsrelatie en de omvang van de situatie, alsmede de functie van werkneemster, is herplaatsing geen optie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Aan werkneemster wordt geen billijke vergoeding toegekend. Het verzoek van werkneemster aan de kantonrechter om te bepalen dat zij aanspraak maakt op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond van de WOPO-regeling is niet toewijsbaar omdat het niet tot de competentie van de kantonrechter behoort om daarover te beslissen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4778

Zaaknummer: 10881598 VZ VERZ 24-347

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J.M.P. Verkaart en K. ten Broek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW , 7:671b lid 1 sub a BW en 7:671b lid 6 sub a BW