

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst jongerenwerker wegens verstoorde arbeidsverhouding. Verschil van inzicht en gebrek aan constructieve communicatie tussen partijen heeft tot onherstelbare verstoring geleid. Geen billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Op 1 april 2015 is werknemer in dienst getreden bij werkgever als jongerenwerker tegen een brutomaandsalaris van € 3.858, exclusief toeslagen. Op 28 september 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat er een verstoorde werkrelatie was en re-integratie niet mogelijk was. Op 23 januari 2023 stelt de bedrijfsarts vast dat werknemer volledig was uitgevallen door een arbeidsconflict en dat re-integratie zonder conflictoplossing onwaarschijnlijk was. Mediation is na een aantal gesprekken beëindigd en sinds 18 september 2023 is werknemer weer volledig arbeidsgeschikt. In oktober tot en met december 2023 bespraken partijen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning van een transitievergoeding van € 14.916,25 bruto. Werkgever stelt dat werknemer sinds april 2021 een afwijkende visie had, opdrachten niet goed opvolgde, incidenten veroorzaakte en onprettig gedrag vertoonde. Re-integratiepogingen faalden en het team functioneert nu goed zonder werknemer, aldus steeds werkgever. Werknemer voert aan altijd goed te hebben gefunctioneerd en dat de werkdruk hoog was. Hij verzoekt bij ontbinding een transitievergoeding van € 15.326,79 en een billijke vergoeding van € 68.194,65.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding opleveren, te weten een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring is terug te voeren op de overbelasting die werknemer ervaarde en die door werkgever niet adequaat werd onderkend. Werkgever zag een medewerker die naar eigen inzicht handelde en daardoor steeds minder goed functioneerde en inmiddels niet meer past in het team, terwijl werknemer in zijn ervaring naar beste kunnen functioneerde en herstelde onder de omstandigheden die hem dat bemoeilijkten. Dit verschil van inzicht leidde tot een onherstelbare verstoring van de arbeidsverhouding. Mediation en gesprekken brachten geen oplossing en tijdens de zitting is gebleken dat de verstoring duurzaam en onherstelbaar is. De communicatie tussen werknemer en het management verloopt moeizaam. Partijen lijken elkaar niet te begrijpen en langs elkaar heen te praten in die zin dat partijen niet in staat zijn constructief met elkaar te

communiceren, terwijl dit essentieel is voor een vruchtbare samenwerking. Daar komt bij dat het team waarin werknemer werkzaam zal zijn een voor hem volledig nieuwe samenstelling heeft en er tegelijkertijd sprake is van een relatief kleine samenstelling van het team waardoor verstoringen direct doorwerken in het team. Herplaatsing ligt dan ook niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 augustus 2024, de datum waarop de overeenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. De wettelijke transitievergoeding van € 14.916,25 bruto wordt (als door werkgever onweersproken) toegewezen. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor een billijke vergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is geen sprake. De kantonrechter oordeelt dat werkgever niet moedwillig heeft aangestuurd op de verstoring van de arbeidsrelatie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:10234

Zaaknummer: 10927799 \ RP VERZ 24-50096

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: G.L. Wife

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