

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever vanwege weigering in te zetten op herplaatsing, terwijl sprake was van lang dienstverband en grote organisatie. Billijke vergoeding toegekend.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2000 in dienst bij Luchtverkeersleiding Nederland (hierna: LVNL) als Strategy Expert. In de periode 2012 tot en met 2014 heeft LVNL in de jaarlijkse beoordeling van het functioneren van werknemer kritiek geuit, waarbij twee keer 'matig' en één keer 'matig-voldoende' is gescoord. In de periode 2015 tot en met 2018 is een 'voldoende' gescoord. In de beoordeling over de periode van 14 oktober 2019 tot oktober 2020 is weer een 'matig' gescoord. Daarom is een persoonlijk ontwikkelplan (POP) opgesteld. Op 11 januari 2021 is werknemer volledig arbeidsongeschikt uitgevallen vanwege een burn-out, die 14 maanden heeft geduurd. In oktober 2022 is het POP-traject gestart. Op 26 juni 2023 heeft LVNL de eindevaluatie van het POP vastgesteld. LVNL komt in de evaluatie tot de conclusie dat de in het POP gestelde doelen niet behaald zijn. Op 24 juli 2023 hebben partijen afgesproken een mediationtraject te starten. Acht maanden later wordt de mediation zonder succes beëindigd. Werknemer heeft zich (laatstelijk) op 2 oktober 2023 ziek gemeld. LVNL verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege primair disfunctioneren, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair de combinatiegrond. Werknemer verweert zich en stelt dat sprake is van de opzegverboden tijdens ziekte en lidmaatschap van een vakbond. Voorts betwist werknemer dat sprake is van disfunctioneren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverboden

De grondslag van het ontbindingsverzoek staat los van de ziekte van werknemer. Het gaat daarbij (kort gezegd) om gebrekkig functioneren, het aannemen van een starre en onwelwillende houding en een wijze van communiceren die als niet-constructief wordt ervaren. Bovendien is de grond waarop de arbeidsovereenkomst uiteindelijk zal worden ontbonden, de verstoorde arbeidsverhouding, in dit geval met name gebaseerd op het handelen en nalaten van LVNL. Het beroep van werknemer op het opzegverbod bij ziekte, wordt daarom gepasseerd. Ook het beroep op het opzegverbod voor betrokkenheid bij de

vakbond gaat niet op. Het enkele feit dat een collega tijdens een gesprek over het POP gevraagd zou hebben naar de visie van werknemer op mogelijke belangenverstrengeling van zijn rol als bestuurslid bij de bond in relatie tot de uitvoering van zijn taken is onvoldoende om tot de conclusie te komen dat het verzoek tot ontbinding met die rol als bestuurder verband houdt.

Disfunctioneren

Vast staat dat LVNL in de periode 2019/2020 ontevreden was over het functioneren van werknemer en dat in die periode afspraken zijn gemaakt over het POP. Partijen verschilden echter niet alleen van inzicht over het doel van het traject, maar ook over de feitelijke invulling daarvan. Het had op de weg van LVNL gelegen om – zeker nadat werknemer daarom specifiek verzocht – op basis van voorbeelden concreter te maken wat er van hem werd verwacht. Dat gebrek aan aandacht voor de ontwikkeling/verbetering van de inhoudelijke competenties komt doordat het gesprek over het inhoudelijk functioneren langzaamaan is verworden tot een gesprek over houding en gedrag. Het ging dus al lang niet meer (alleen) om gebrekkig functioneren. Het gestelde disfunctioneren levert dan ook geen voldragen grond voor ontbinding op.

Verstoorde arbeidsverhouding

Ter zitting is gebleken dat de verhoudingen tussen partijen zodanig verstoord zijn, dat de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. Al gedurende het POP-traject heeft werknemer voorgesteld dat hij op een andere afdeling wordt geplaatst. LVNL heeft dit, zonder daarbij een overtuigende reden te geven, van de hand gewezen, terwijl zij een grote organisatie met circa 1100 werknemers is. Door in de fase rondom het POP niet in te gaan op het verzoek van werknemer om op een andere afdeling geplaatst te worden, heeft LVNL bijgedragen aan het verder verstoord raken van de verhoudingen.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, dan wel de in de arbeidsvoorwaardenbundel opgenomen bovenwettelijke uitkering. Voorts heeft werknemer recht op een billijke vergoeding omdat LVNL ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door bewust en zonder goede gronden inzet op herplaatsing te weigeren. Werknemer verdient € 9.591,48 bruto per maand, inclusief vakantiegeld, terwijl hij naar verwachting een (Ziektewet- of WW-) uitkering zal ontvangen van ruim € 4.300, inclusief vakantiegeld. De kantonrechter bepaalt de component inkomensschade – en daarmee ook de billijke vergoeding – op € 95.400.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7986

Zaaknummer: 11133697 \ AO VERZ 24-75

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: D.J. Rutgers en A.M. Leenders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9 BW