

RECHTSPRAAK

Werkgeefster vraagt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De kantonrechter zal dit verzoek toewijzen.

Feiten

Werknemer is per 1 oktober 2020 in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in de functie teamleider schadeafdeling bij een assurantietussenpersoon. Op 8 februari 2022 en op 7 november 2022 heeft werkgeefster een diepgaand persoonlijk gesprek gevoerd met werknemer. Zijn leidinggevende heeft hem meermalen een stevig coachtraject aangeboden, ook buiten bestaande trajecten om. Dit heeft werknemer niet aangepakt, bij herhaling niet. In november 2022 is er een conflict geweest over het verplaatsen van werkplekken. In november 2023 is werkgeefster met werknemer in gesprek gegaan over de samenwerking tussen hen beiden die niet goed verliep. Werkgeefster heeft voorgesteld een coach in te zetten om tot een oplossing te komen. Er heeft op 7 februari 2024 een interventiegesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer inzake een flinke aanvaring. Werknemer gaf aan dat ze met de koppen “tegen elkaar aan zijn geknald”. De onenigheid begon al in november 2022, met directe communicatie en directieve aanpak van een leidinggevende van werknemer. Werknemer voelde zich gepasseerd op de afwikkeling van een schadedossier en zijn gedrag irriteerde zijn leidinggevende, wat leidde tot moeilijkheden in hun samenwerking. Na verdere escalatie van het conflict hebben partijen op 22 mei 2024 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin partijen het einde van de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. Bij e-mail van 3 juni 2024 heeft werknemer de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst buitengerechtelijk ontbonden, omdat hij een mediationtraject wilde opstarten met als doel de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Partijen zijn het mediationtraject in juni 2024 gestart en dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgeefster vraagt de kantonrechter – samengevat – om de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Het primaire beroep op de g-grond slaagt. Uit het verzoekschrift en de onderbouwing volgt dat in ieder geval de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende duurzaam en ernstig verstoord is. Uit de verschillende gespreksverslagen volgt namelijk dat leidinggevende en werknemer allebei niet tevreden waren over het verloop van de samenwerking sinds november 2022. Dat werknemer zijn leidinggevende op zijn beurt ook verwijten maakt ten

aanzien van zijn houding en manier van communiceren, doet aan het hiervoor gegeven oordeel over de g-grond niet af. Dat de werknemers in zijn eigen team over het algemeen juist tevreden waren over werknemer en dat werknemer vakinhoudelijk zijn werk goed deed, is ook niet genoeg om tot een ander oordeel over de g-grond te komen. Daarbij weegt ook mee dat werkgeefster op grond van de functieomschrijving onbetwist heeft gesteld dat het in de functie van werknemer niet alleen belangrijk is dat hij goed leiding geeft aan de mensen in zijn eigen team, maar ook dat hij constructief samenwerkt met zijn bovengeschatte als zijn leidinggevende en met de andere teamleiders binnen de organisatie van werkgeefster. De kantonrechter is gelet op het voorgaande van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding, nu de verstoring van de arbeidsrelatie niet in overwegende mate aan een van beide partijen te wijten is.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5033

Zaaknummer: 11204497

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: J.P.J. Wessels en mr. A. Kemp - van Harten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW