

RECHTSPRAAK

Werknemer die gaandeweg steeds meer verantwoordelijkheden kreeg en opklom tot het managementteam ervaart ernstige spanningsklachten. Verstoring verhoudingen, maar geen van partijen heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2017 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van accountmanager tegen een salaris van € 5.925 bruto exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is ook een bonusregeling van toepassing, bekend onder de naam Payplan 2019. In 2019 krijgt hij meer verantwoordelijkheden, en treedt hij toe tot het managementteam. Eind 2021 ontstaat er wrijving over zijn rol, en in 2022/2023 kampt werknemer met persoonlijke problemen door een echtscheiding. In juni 2022 besluiten partijen in overleg dat werknemer zijn managementrol opgeeft en terugkeert naar de functie van accountmanager, met B als leidinggevende. Hierna ontstaat toenemende onenigheid over de werkhouding en prestaties van werknemer. Op 4 maart 2024 stelt werkgeefster een verbetertraject voor, maar werknemer weigert dit per e-mail, omdat hij zichzelf niet als disfunctionerend ziet. Hierna wordt ook een beëindigingsovereenkomst besproken, maar het verbetertraject wordt niet voortgezet. Op 8 april 2024 wordt afgesproken dat werknemer voortaan aan C rapporteert. Rond dezelfde tijd ontvangt hij een bonus over 2023. Tijdens een salesmeeting op 7 mei 2024 uit werknemer openlijk kritiek op de strategie en weigert hij bepaalde taken. Dit leidt op 8 mei 2024 tot een officiële waarschuwing per e-mail, waarop werknemer aankondigt juridische advies in te roepen. Op 13 mei 2024 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts adviseert mediation, maar dit leidt niet tot een oplossing. Beide partijen concluderen dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is, maar blijven elkaar beschuldigen van schuld en ernstige verwijtbaarheid. Werkgeefster verzoekt op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a en artikel 7:669 lid 3 primair (ernstig) verwijtbaar handelen (e), subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (g), meer subsidiair disfunctioneren (d) en uiterst subsidiair de cumulatiegrond (i).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Het geschil gaat over de vraag of de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van een der partijen, welke vergoedingen daaraan gekoppeld moeten worden, alsmede de gelding van het concurrentiebeding. Het gedrag van werknemer kwalificeert niet als ernstig verwijtbaar. Hoewel werknemer zich lastig

opstelt, niet wil praten over kritiek op zijn functioneren en het bedrijfsbeleid openlijk bekritiseert, ligt de drempel voor ernstige verwijtbaarheid hoog. Gedrag zoals diefstal, bedrog of het negeren van re-integratieverplichtingen is hier niet aan de orde. Omgekeerd verwijt werknemer werkgeefster dat zij zonder redelijke grond op ontslag aanstuurt, haar re-integratieverplichtingen niet nakomt, en dat A een intimiderende managementstijl hanteert. De kantonrechter oordeelt echter dat werkgeefster haar verplichtingen, zoals het inschakelen van een bedrijfsarts en het inzetten van mediation, heeft nageleefd. De arbeidsverhouding is onherstelbaar verstoord door wederzijds wantrouwen, maar geen van beide partijen heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Herplaatsing binnen een redelijke termijn behoort niet tot de mogelijkheden omdat de verstoorde arbeidsverhouding in iedere andere functie bij werkgeefster een gelijke rol zou spelen. De kantonrechter bepaalt het einde van het dienstverband op 1 januari 2024, gelijk aan de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd: wettelijke opzegtermijn van twee maanden verminderd met de duur van de procedure, waarbij in ieder geval een termijn van ten minste een maand resteert. Omdat het einde van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer wordt de wettelijke transitievergoeding van € 23.620 bruto toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6106

Zaaknummer: 11193928 \ UE VERZ 24-184

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.R. van Hall en J.L.J. Nelissen

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