

RECHTSPRAAK

Door ernstig verstoorde verhouding tussen werkneemster en haar manager, ziet werkgever terecht geen heil meer in dienstverband tussen partijen. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond) met toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 december 2018 bij werkgeefster in dienst. Op dit moment is zij vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Afgezien van de vraag of de verhouding tussen partijen (althans tussen werkneemster en haar manager) tevoren optimaal/werkbaar was, lijkt de situatie geëscaleerd door een opmerking van de manager tijdens een teamoverleg op 21 maart 2024, waarin zij heeft aangegeven dat zij weet dat er over haar wordt gepraat, dat zij daar last van heeft en dat zij wil dat het stopt. Werkneemster heeft de manager direct na het overleg gebeld om opheldering te vragen. De manager heeft dit telefoongesprek als onprettig ervaren. Werkneemster heeft in dit gesprek tegen haar manager gezegd dat zij onpasselijk van haar wordt, haar verweten dat zij iedereen als een kleuter heeft aangesproken, dat de manager een bommetje had gegooid en de onveiligheid in het team had vergroot. Werkneemster had, zo zei ze verder in het gesprek, haar manager gedurende de jaren meer feedback moeten geven zodat de manager ook eens was gaan nadenken en beter had geweten. De kantonrechter kan de, ook in de procedure geuite, woede en verwijten van werkneemster over genoemde opmerking van de manager niet plaatsen. Voor zover werkneemster bedoelde dat zij liever had gezien dat de manager met haar opmerking had gewacht tot de teamcoaching die gepland stond voor 4 april, is haar reactie buitenproportioneel geweest. Na dit incident is de situatie steeds erger geworden. Werkneemster heeft zich de dag na het teamoverleg gewend tot de raad van bestuur met naar eigen zeggen een 'kreet om hulp'. Werkneemster is nadien niet bereid geweest tot een gesprek met haar manager, zoals werkgeefster meerdere keren heeft voorgesteld. Zij was slechts bereid tot gesprekken op haar voorwaarden. Werkneemster heeft daarnaast in juli 2024 in een brief aan de raad van toezicht haar zorgen en klachten geuit over de interne organisatie van werkgeefster. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster vrijheid heeft in de wijze van organisatie en management van haar onderneming. Werkneemster heeft geen managementfunctie. Dat betekent dat ook als zij zaken liever anders zou zien, zij zich

moet conformeren aan het geldende beleid en zij het management van de daartoe aangewezen personen in beginsel dient te respecteren. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende handreikingen gedaan aan werkneemster om de lucht te klaren en de verhoudingen te verbeteren, maar dit heeft tot niets geleid. Een mediationtraject heeft partijen niet dichterbij elkaar kunnen brengen. Werkgeefster ziet geen heil meer in een dienstverband met werkneemster. Tegen deze achtergrond oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een voldragen g-grond. Herplaatsing is niet mogelijk. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9345

Zaaknummer: 11604667 HA VERZ 25-12

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: N.H.M. ten Bokum en M.L. Egeter

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