

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Tussen werkneemster en leidinggevende bestaat verstoorde arbeidsverhouding. Van hen mag inspanning en flexibiliteit worden gevergd om weer vruchtbaar samen te werken, mede gelet op lang dienstverband werkneemster en aandeel werkgever in verstoring.

Feiten

Werkneemster is sinds 27 augustus 2012 in dienst bij Mediacollege Amsterdam (hierna: Mediacollege), een vakschool voor de media. De onderwijsinspectie heeft een opleiding van Mediacollege in 2018, 2019 en 2020 als onvoldoende beoordeeld. In oktober 2023 is de heer X als vervangend leidinggevende (hierna: de leidinggevende) aangesteld en hem is ook gevraagd zich bezig te houden met de herinrichting van de opleiding. Op initiatief van de leidinggevende vond in februari 2024 een tweedaagse heisessie plaats, om ideeën voor de herinrichting van de opleiding te bespreken. Werkneemster is daarin kritisch geweest, met een groot aantal inhoudelijke vragen. In de periode daarop bleven er discussies ontstaan tussen de leidinggevende en werkneemster over de ingezette hervorming van de opleiding. In juni 2024 is de situatie tussen beiden tot een escalatie gekomen. De leidinggevende had een aantal personele beslissingen genomen, zoals het beëindigen van de samenwerking met zzp'ers. Werkneemster was het niet eens met deze beslissingen – zij verkeerde in de veronderstelling dat de leidinggevende alleen een adviserende rol had – en heeft het vertrouwen in de leidinggevende opgezegd. Op 9 juli 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 28 augustus 2024 vastgesteld dat werkneemster op dat moment niet in staat was om te werken en heeft mediation voorgesteld. Op verzoek van werkneemster is half december 2024 een mediationtraject gestart. Op 14 januari 2025 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster op medische gronden weer in staat was om te werken, maar dat er voor de werkgerelateerde problematiek nog onvoldoende oplossingen waren gevonden. Werkneemster is gaan re-integreren op een andere locatie, omdat Mediacollege het niet wenselijk vond dat werkneemster gedurende het lopende mediationtraject contact zou hebben met studenten. Het mediationtraject is zonder resultaat afgesloten. Mediacollege verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het lijdt geen twijfel dat de arbeidsverhouding tussen partijen sinds de komst van de leidinggevende onder spanning is komen te staan en

vervolgens in juni 2024 verstoord is geraakt. Beide partijen hebben daarin een aandeel gehad. Enerzijds mocht van werkneemster worden verwacht dat zij meer ruimte zou hebben geboden aan de leidinggevende om zijn rol van opleidingscoördinator invulling te geven en de hervorming van de opleiding gestalte te geven. Anderzijds is Mediacollege tot april 2024 onduidelijk geweest over de opdracht en het mandaat van de leidinggevende. Eerst werd slechts gesproken over een 'advies' dat aan de leidinggevende zou worden gevraagd, terwijl hij in februari 2024 zeer ingrijpende wijzigingen met betrekking tot de opleiding heeft doorgevoerd. Eerst in april 2024 werd de volledige opdracht met werkneemster besproken. Het is voorstelbaar dat deze onduidelijkheid voor spanningen en weerstand heeft gezorgd. Op dat moment werden afspraken gemaakt over coaching en mediation, met de intentie om weer tot een vruchtbare samenwerking te komen. De verhouding is vanaf januari 2025 echter verder op scherp komen staan, maar dat is naar het oordeel van de kantonrechter voor een belangrijk deel het gevolg van de manier waarop Mediacollege is omgegaan met de re-integratieperiode. Zij heeft zonder goed uit te leggen waarom dat nodig was bij het opstarten van de re-integratie de voorwaarde gesteld dat werkneemster niet in het gebouw van de opleiding zou komen en afstand zou houden tot de studenten. Daarmee heeft zij werkneemster op afstand gezet, zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging was. Bovendien heeft zij werkneemster geen, althans onvoldoende, perspectief geboden op een uiteindelijke terugkeer in haar eigen functie. Werkneemster was inmiddels vervangen en zelf op de lijst met 'inactieven' geplaatst. Op voorstellen van haar om tot een meetbaar stappenplan te komen werd niet inhoudelijk gereageerd. Al met al komt de kantonrechter tot de conclusie dat er een verstoring bestaat in de verhouding tussen werkneemster en de leidinggevende. Het zal van hen beiden de nodige inspanning en enige flexibiliteit vergen om weer vruchtbaar samen te werken, maar die inspanning mag ook van hen worden gevergd, mede vanwege het eigen aandeel dat Mediacollege in de verstoring heeft gehad en het lange dienstverband van werkneemster. Er is geen sprake van een voldragen g-grond. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10301

Zaaknummer: 11902971

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: A.D. Klaver en A.G.J. Knipping

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