

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt ontbinding van arbeidsovereenkomst met toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding. Hij stelt dat werkgever hem onder druk heeft gezet tot vertrek en de arbeidsrelatie daardoor onherstelbaar is verstoord.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 1983 in dienst bij de gemeente Amsterdam en was tot 1 maart 2017 werkzaam als manager handhaving. Na een reorganisatie werd hij bewust boventallig en startte een mobiliteitstraject om een passende functie te vinden. Tijdens dit traject gaf werknemer aan zich op termijn in Brazilië te willen vestigen. Hij verbleef daar tijdelijk met behoud van salaris en volgde een taalcursus. Vanaf 2019 werkte werknemer tijdelijk als transitie-manager en daarna, op eigen verzoek, als programmamanager F. Daarbij werd afgesproken dat hij nog enkele jaren zou werken en daarna vervroegd met pensioen zou gaan. Deze afspraken zijn vastgelegd in een brief van 23 maart 2020, waarin onder meer staat dat na afloop van de tijdelijke functie zou worden aangestuurd op vervroegde uittreding. In september 2022 ontstond een verschil van inzicht toen werknemer aangaf niet langer vervroegd met pensioen te willen. De gemeente stelde zich aanvankelijk op het standpunt dat de afspraken bindend waren en stuurde aan op beëindiging van het dienstverband, terwijl later werd erkend dat er geen bindende afspraken waren gemaakt. Dit leidde tot spanningen en een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer gaf aan dat er geen basis meer was voor een constructieve samenwerking. Pogingen tot herstel, waaronder mediation, zijn zonder resultaat gebleven. Werknemer heeft zich ziekgemeld en later gedeeltelijk hervat bij een andere afdeling. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hij stelt dat de gemeente hem onder druk heeft gezet om ontslag te nemen en dat de wijze van bejegening heeft geleid tot uitval en blijvende klachten. De gemeente voert verweer en stelt dat zij zich heeft ingespannen om tot een oplossing te komen en passend werk heeft aangeboden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van omstandigheden waardoor de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve moet eindigen, nu werknemer geen vertrouwen meer heeft en de verhoudingen duurzaam verstoord zijn. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. De verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Het initiatief voor de ontbinding ligt bij werknemer en in dat geval bestaat alleen recht op deze vergoedingen als er sprake is van ernstig verwijtbaar

handelen van de werkgever. Daarvan is geen sprake. Hoewel de gemeente in het najaar van 2022 sterk heeft aangestuurd op beëindiging terwijl dat niet afdwingbaar was, is dit onvoldoende voor de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Van doorslaggevend belang is dat de gemeente daarna heeft onderkend dat de verhoudingen verstoord waren en daarop adequaat heeft gereageerd door duidelijkheid te bieden, werknemer in dienst te willen houden en passend werk aan te bieden, ook bij een andere directie. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente voldoende effectieve maatregelen heeft getroffen om de relatie te herstellen. Dat werknemer desondanks vasthield aan ontbinding kan de gemeente niet worden verweten. Daarom worden de vergoedingen afgewezen en wordt werknemer veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9021

Zaaknummer: 10798916 \ EA VERZ 23-1160

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: S.J. Hauser en I.C. Holtkamp

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 BW, 7:673 lid 1 sub b BW en 7:671c lid 3 sub b BW