

RECHTSPRAAK

# Het Samenwerkingsverband van de Doopsgezinde- en Remonstrantse Gemeente te Leiden/werknemer

***Ontbinding wegens ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft diverse pogingen gedaan om de arbeidsverhouding te verbeteren. Deze gesprekken verliepen niet in goede sfeer, waardoor de samenwerking op een laag pitje kwam te staan. Terwijl voor het uitoefenen van de functie van organist goed overleg met de kerkmeester noodzakelijk is.***

Werknemer is sinds september 2005 in dienst van werkgever als organist voor vier uur per week. Thans verzoekt werkgever de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgever het volgende naar voren gebracht. Sinds 2007 is werknemer aangesproken op zijn houding, met name op het gebied van communicatie. De afgelopen jaren zijn vergeefse pogingen ondernomen, al dan niet met behulp van mediation, de werkrelatie te herstellen, maar al deze pogingen zijn mislukt. De beide dominees, de voorzitter van de kerkenraad en de (voormalige) kerkmeester willen niet meer met hem samenwerken. Werknemer voert gemotiveerd verweer. Hij voert daartoe aan dat hij geen beletsel ziet om weer aan het werk te gaan. In zijn beleving heeft hij met slechts een van de predikanten een probleem. In reconventie verzoekt hij een transitievergoeding (€ 1.014 bruto) en een billijke vergoeding (€ 10.000 bruto). Tevens verzoekt hij om een positief getuigschrift, op straffe van een dwangsom, en om de werkgever te verplichten hem ten minste vier uur per maand op het orgel te laten blijven studeren/spelen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Voldoende is gebleken dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uit de feiten blijkt namelijk dat sinds de afwijzing van het ontslagverzoek op initiatief van de werkgever diverse pogingen zijn gedaan de arbeidsverhouding te verbeteren. De daartoe afgesproken gesprekken verliepen, zo heeft de werknemer erkend, niet in een goede sfeer en al vrij snel daarna is de werknemer in september 2013 weer arbeidsongeschikt geworden, waardoor de samenwerking tussen partijen op een laag pitje kwam te staan. Terwijl voor het uitoefenen van zijn functie goed overleg met de kerkmeester c.q. diens vervanger

noodzakelijk is. Verder heeft werkgever gesteld dat beide predikanten niet meer met werknemer willen samenwerken. De stelling van werknemer dat slechts één predikant iets tegen hem heeft, is daarmee afdoende weersproken. Daar komt nog bij dat werkgever een kleine organisatie is, zodat werknemer en degenen binnen de organisatie van werkgever met wie hij moet samenwerken, elkaar niet of nauwelijks kunnen ontlopen. Dat de contacten tussen werknemer en de overige betrokkenen binnen de organisatie van werkgever op grond van de parttime aanstelling van werknemer beperkt zijn, doet daaraan niet af. Verder blijkt uit de feiten dat gedurende het dienstverband inmiddels drie mediationtrajecten hebben plaatsgevonden in verband met de tussen partijen gerezen verschillen van inzicht, terwijl niet is gebleken dat deze trajecten hebben geleid tot enige verbetering in de onderlinge verhoudingen. Integendeel, bij het laatste traject is door de mediator geconcludeerd dat de problematiek op dat moment niet te overbruggen was. Ook daaruit blijkt naar het oordeel van de kantonrechter van een ernstig en langdurig verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn is niet mogelijk, omdat werknemer een unieke functie vervult. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever zal toewijzen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Wel kan werknemer, gelet op artikel 7:673 lid 2 BW, aanspraak maken op een transitievergoeding van € 1.014 bruto. De werkgever zal daarom worden veroordeeld tot betaling van dat bedrag. Voorts veroordeelt de kantonrechter werkgever om aan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een positief getuigschrift te verstrekken. Verder heeft werknemer verzocht werkgever te veroordelen vier keer per maand op het orgel te laten spelen. Dit verzoek wijst de kantonrechter af, gelet op de ernstig en duurzaam verstoorde verhouding tussen partijen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-03-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2016:3384

**Zaaknummer:** 4706966/15-87647

**Rechters:** M.G.L. den Os-Brand

**Advocaten:** B.E. Boertje en H. den Besten

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:673 lid 2 BW