

RECHTSPRAAK

PGB Pensioendiensten BV/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie. Nu werknemer zonder gegronde reden op non-actief is gesteld, wordt een billijke vergoeding van € 10.000 toegekend. Meegewogen wordt dat werknemer vanwege de korte duur van het dienstverband geen recht heeft op de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2016 voor onbepaalde tijd in dienst in de functie van Portfoliomanager External Mandates. Het salaris bedraagt € 4963,75 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Zij brengt naar voren dat reeds vanaf de aanvang van het dienstverband gebleken is dat werknemer weliswaar enorm gedreven was, maar zich tijdens werktijd richtte op de verkeerde zaken, wat ten koste ging van zijn eigen werk en dat van anderen. De interne conflicten bleven zich opstapelen. Interne coachingsgesprekken hebben niet tot het gewenste resultaat geleid. Werknemer is drammerig, heeft een onvoorspelbaar en opvliegend karakter, is niet kostenbewust en zet zijn eigen belangen voorop. Na het functioneringsgesprek heeft werknemer zich onacceptabel gedragen door zijn negatieve werkhouding en door niet bereikbaar te zijn, aldus werkgeefster. Werknemer erkent dat de verhoudingen zijn verstoord, maar betwist dat dit ernstig en/of duurzaam is.

Oordeel

Ontbinding g-grond

De duurzaamheid van de storing kan op twee manieren aannemelijk worden gemaakt: de verstoring is al langere tijd aanwezig (en herstelpogingen hebben niet gewerkt) of er heeft zich meer recent een zeer ernstige verstoring voorgedaan, waardoor de relatie niet meer zal kunnen worden hersteld. De stelling van werknemer, dat nu een en ander slechts enkele weken heeft geduurd en dus de verstoring niet ernstig kan zijn, wordt in zijn algemeenheid niet aanvaard. Dat er problemen waren in de samenwerking is voldoende aannemelijk geworden. Het moge zo zijn dat werknemer alle verwijten in het gedrag gemotiveerd heeft betwist, maar dat doet er niet aan af dat werkgeefster problemen in het gedrag van werknemer ondervond. Dat er langere tijd problemen waren is voldoende aannemelijk geworden. De arbeidsrelatie tussen werknemer en zijn leidinggevende is ernstig verstoord geraakt na het gesprek op 19 januari 2017. Nu sprake is van een voldragen g-grond, wordt de

arbeidsovereenkomst ontbonden.

Billijke vergoeding

Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend. Werknemer is op 20 januari 2017 eenzijdig op non-actief gezet. Werkgeefster had daartoe onvoldoende reden. Dat valt haar ernstig te verwijten. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 10.000 bruto. Mee weegt daarbij dat werknemer nog te kort in dienst is om voor een transitievergoeding in aanmerking te komen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:1599

Zaaknummer: 5726569 EA VERZ 17-137

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: P.R.H. Demacker, W.O. Groustra en J.F. Horsten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW en 7:671 b lid 8 BW