

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

***&lt;p&gt;Hoewel werkgeefster kan worden verweten geen concrete vorm van begeleiding aan werknemer te hebben aangeboden, is er geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding. Ontbinding op de g-grond met toekenning transitievergoeding.&lt;/p&gt;***

### *Feiten*

Werkgeefster organiseert en verzorgt bedevaartsreizen naar religieuze bestemmingen. Werknemer is op 1 februari 1993 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van Manager Externe Relaties. In mei 2017 is besloten om een externe organisatie in te schakelen voor het MT (managementteam), waarvan werknemer deel uitmaakt. Het doel van deze training was onder meer het vertrouwen te herstellen. De training is vroegtijdig beëindigd, omdat er volgens werkgeefster geen verbetering in de huidige situatie meer mogelijk is. Op 19 februari 2018 is werknemer aangegeven dat er al jaren grote onvrede over zijn functioneren bestaat, dat er externe hulp is geboden om dit te verbeteren, maar dat de conclusie moet worden getrokken dat dit niet heeft geleid tot verbetering. Ook het uiteindelijk gevolgde mediationtraject heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgeefster verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding), dan wel de h-grond.

### *Oordeel*

Aan de orde is de vraag of er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat dat het geval is. Er moet worden geconcludeerd dat een verdere samenwerking tussen hen niet meer mogelijk is. Vast staat dat, om de relatie tussen de MT-leden te verbeteren, werkgeefster medio 2017 een externe organisatie heeft gevraagd om een meerdaagse training te verzorgen met het doel het vertrouwen en de effectiviteit van de samenwerking binnen het MT te verhogen. Tevens staat vast dat twee andere MT-leden de opstelling en handelswijze van werknemer tijdens deze training als een blokkade hebben ervaren en zij er daarom geen heil meer in zagen om de training voort te zetten. Voorts is werknemer een training aangeboden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Werknemer heeft echter nooit het initiatief genomen om met een voorstel voor een training te komen. Andere MT-leden hebben aangegeven de organisatie te verlaten als op korte termijn geen oplossing wordt gevonden voor het ontstane probleem binnen het MT. Gelet op het voorgaande, alsmede de omstandigheid dat de MT-leden nauw

met elkaar moeten samenwerken en tussen hen een vertrouwensbasis moet bestaan, moet het uitgesloten worden geacht dat zij nog met elkaar verder kunnen. Herplaatsing is dan ook niet aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook met ingang van 1 november 2018 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding is geen plaats. Uit de stukken blijkt dat de verhoudingen binnen het MT verstoord zijn geraakt, omdat werknemer regelmatig afspraken niet nakwam en taken liet liggen of te traag uitvoerde, en dat daar in feite al jaren sprake van was. De kritiek is vele malen met hem besproken. Van een Manager Externe Relatie en MT-lid had mogen worden verwacht dat hij zich daarin zou verbeteren. Onder deze omstandigheden had anderzijds van werkgeefster verwacht mogen worden dat zij een concrete vorm van begeleiding aan werknemer had aangeboden. Ook had verwacht mogen worden dat zij in maart 2018 direct het voorstel voor mediation had aanvaard. De mediation die nu heeft plaatsgevonden was te laat. Daarmee heeft werkgeefster niet als een goed werkgever gehandeld. Hoewel werkgeefster een verwijt kan worden gemaakt, kan niet worden geoordeeld dat haar ter zake een ernstig verwijt treft.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 18-09-2018

**Zaaknummer:** 7027115 EJ VERZ 18-319