

RECHTSPRAAK

Kloosbeheer B.V./werknemer

Ontbinding op g-grond vanwege onoplosbaar arbeidsconflict. Diverse gesprekken, e-mails alsmede inzet van mediation heeft niet geresulteerd in een oplossing. Geen ernstig verwijtbaar gedrag van werkgever of werknemer.

Feiten

Kloosbeheer B.V. (hierna: Kloosbeheer) is een onderneming die zich bezighoudt met logistieke dienstverlening op onder meer het gebied van opslag en stuwadoren. Werknemer is op 1 november 1998 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Kloosbeheer. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Group IT Manager. Kloosbeheer heeft besloten de ICT-afdeling gefaseerd anders in te gaan richten. Als onderdeel daarvan is X medio 2017 aangesteld als degene die vanuit de directie verantwoordelijk is voor de ICT-afdeling. Werknemer ervaart dat de samenwerking met X moeizaam verloopt. Op 24 mei 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en X. Op 25 mei 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseert dat partijen in onderling overleg tot een oplossing komen met de mogelijkheid van mediation. Hierna volgen diverse gesprekken en e-mailwisselingen, waarna op 18 augustus 2018 Kloosbeheer aan werknemer meldt dat X na het lezen van de e-mail van werknemer niet ingaat op het verzoek om mediation. Op 30 augustus 2018 heeft een intern gesprek plaatsgevonden, waarna werknemer in een e-mail onder meer aangeeft dat hij zich niet gehoord voelt. Bij e-mail van 20 september 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen 26 oktober 2018 en 26 november 2018 heeft mediation plaatsgevonden. Dat heeft niet geleid tot een oplossing. Met een e-mail van 26 november 2018 deelt Kloosbeheer aan werknemer mee dat een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gedaan. De gemachtigde van werknemer heeft in een e-mail van 4 december 2018 aan de advocaat van Kloosbeheer meegedeeld dat op het voorstel van Kloosbeheer niet zal worden gereageerd en dat er geen tegenvoorstel zal worden gedaan. De bedrijfsarts vermeldt in een verslag van 7 en 17 december 2018 onder meer dat werkhervatting in de huidige situatie niet wordt geadviseerd alsmede dat vanuit bedrijfsgeneeskundig perspectief geen verdere adviezen zijn te geven. Kloosbeheer verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege – kort gezegd – verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding dan wel omstandigheden die zodanig zijn dat van Kloosbeheer redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen Kloosbeheer en werknemer ernstig en duurzaam is verstoord. Duidelijk is dat partijen vanaf begin 2018 in een arbeidsconflict zijn beland en dat dit conflict zich in de loop van de tijd alleen maar heeft verhard en verdiept. Daarbij ging het aanvankelijk met name om de samenwerking en de relatie tussen werknemer en X, maar nadien is ook in de verhouding met de overige direct betrokkenen van Kloosbeheer een probleem ontstaan. Partijen hebben in dat kader regelmatig gesprekken gehad, zij hebben uitvoerig e-mails gewisseld en ook tussen de advocaten van partijen is veel gecorrespondeerd. Dat alles heeft niet tot een oplossing geleid, maar slechts tot verdere conflicten, onenigheid en verwijten over en weer. Ook een mediationgesprek heeft niet tot een oplossing geleid. Op de zitting heeft de kantonrechter kunnen constateren dat partijen een geheel andere visie hebben over wat er nodig is om het vertrouwen in de arbeidsrelatie en in een vruchtbare samenwerking weer te herstellen. Die opstelling van partijen geeft geen enkel aanknopingspunt om aan te nemen dat de arbeidsrelatie nog hersteld kan worden. Daarbij komt dat de bedrijfsarts in december 2018 heeft geconcludeerd dat werkhervatting niet wordt geadviseerd, omdat dit tot een toename van de gezondheidsklachten van werknemer zal leiden, dat mediation al heeft plaatsgevonden en dat er vanuit bedrijfsgeneeskundig perspectief geen verdere adviezen te geven zijn. Onder die omstandigheden is de verstoring van de arbeidsverhouding ook zodanig dat van Kloosbeheer in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is sprake van een opzegverbod, omdat werknemer in ieder geval sinds 17 oktober 2018 ongeschikt is voor het verrichten van zijn werk wegens ziekte. Dit opzegverbod staat echter niet in de weg aan ontbinding. Het verzoek van Kloosbeheer is immers gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding en dat houdt geen verband met de ziekte van werknemer. Herplaatsing van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter niet meer mogelijk en ligt ook niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn omdat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Kloosbeheer is een transitievergoeding verschuldigd aan werknemer van € 118.467 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:3109

Zaaknummer: 7472507 AO VERZ 19-3

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.L. van Schouten en J. Tophoff

Wetsartikelen: 6:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW