

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Werknemer heeft al jaren onenigheid met zijn leidinggevende en verschillende interventiepogingen hebben geen verbetering gebracht. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van partijen. Transitievergoeding ad € 81.000 bruto verschuldigd.

Feiten

Werknemer is vanaf 14 september 1979 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Zijn huidige functie is accountmanager. Het salaris bedraagt € 5.526 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Werknemer is op 28 april 2014 uitgenodigd voor een functioneringsgesprek. Werknemer heeft daarop afwijzend gereageerd. Partijen hebben tot begin 2015 meermaals gesprekken met elkaar gevoerd. In die gesprekken is onder meer naar voren gekomen dat werknemer geen vertrouwen heeft in zijn leidinggevende. Hij heeft kenbaar gemaakt dat hij een andere functie ambieert. De gesprekken hebben niet geleid tot een andere functie voor werknemer. Partijen hebben afgesproken dat hij in zijn huidige functie werkzaam zou blijven met dezelfde leidinggevende. In september 2015 is werknemer een andere functie aangeboden. Werknemer heeft die functie niet geaccepteerd. Een mediationtraject medio 2016 heeft het arbeidsconflict tussen partijen niet hersteld. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden en daarbij te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat hij dientengevolge geen recht heeft op een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat van een verstoorde arbeidsverhouding in het geheel geen sprake is. Uit de stukken en stellingen van partijen komt duidelijk naar voren dat werknemer al jaren onenigheid heeft met zijn leidinggevende en dat verschillende interventiepogingen geen verbetering hebben gebracht. Partijen hebben talloze gesprekken gevoerd om te komen tot een goed werkbaar arbeidsverhouding. De communicatiestijl van werknemer laat, waar het gaat om zijn verhouding ten opzichte van zijn leidinggevende, aan duidelijkheid niets te wensen over. Hij steekt ten opzichte van het management niet onder stoelen of banken hoe hij over zijn leidinggevende denkt. Deze stroeve samenwerking kwalificeert als een verstoorde arbeidsverhouding. Deze verstoring is bovendien ernstig en duurzaam. Werkgeefster heeft haar uiterste best gedaan de verstoorde

arbeidsverhouding te herstellen. Partijen hebben een mediationtraject gevolgd en werkgeefster heeft een andere functie voor werknemer gecreëerd, die echter door werknemer is afgewezen. Dit staat werknemer vrij, maar die weigering heeft de verhoudingen wel verder op scherp gesteld. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en dat van werkgeefster niet behoeft te worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Evenmin ligt herplaatsing van werknemer in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 maart 2019. De kantonrechter is van oordeel dat aan geen van beide partijen kan worden verweten dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter zal daarom aan werknemer de transitievergoeding toekennen ter hoogte van € 81.000 bruto. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat gelet op het voorgaande geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:5130

Zaaknummer: 7301621 HA VERZ 18-111

Rechters: F. Koster

Advocaten: J.E. Middelveld en T.H.H. Nguyen-Pham

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