

RECHTSPRAAK

Stichting Wageningen Research/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Geen sprake van disfunctioneren. Toewijzing van een billijke vergoeding van € 100.000.

Feiten

Werkneemster is op 6 januari 1990 in dienst getreden bij Stichting Wageningen Research (hierna: SWR). Op 11 oktober 2019 ontheft de directeur werkneemster met onmiddellijke ingang uit haar taken die zij heeft als expertisegroep leider van en projectleider in de expertisegroep Novel Foods. In de periode van 20 december 2018 tot medio februari 2019 en 21 februari 2019 tot en met 14 mei 2019 hebben er twee mediationtrajecten gelopen tussen werkneemster en haar collega's en tussen werkneemster en de directeur. SWR verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Disfunctioneren

Hoewel uit de door SWR aangevoerde omstandigheden kan worden afgeleid dat de leiderschapstijl van werkneemster door SWR en haar medewerkers als onprettig wordt ervaren en zij zich niet kunnen vinden in deze wijze van leidinggeven, is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van disfunctioneren in de zin van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In dit kader acht de kantonrechter van belang dat gesteld noch gebleken is dat werkneemster op enig moment voor 11 oktober 2018 duidelijk is gemaakt dat zij op bepaalde onderdelen van haar functioneren dusdanig tekortschoot, dat zij haar functioneren op die concrete punten binnen een kenbare en redelijke termijn diende te verbeteren. SWR heeft het (dis)functioneren van werkneemster ook niet op deugdelijke wijze vastgelegd. SWR heeft evenmin voldaan aan de op haar rustende verplichting om werkneemster in de gelegenheid te stellen om haar functioneren te verbeteren. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat de door SWR ter zake van het door haar gestelde disfunctioneren van werkneemster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding opleveren. Het verzoek tot ontbinding op de d-grond slaagt dan ook niet.

Verstoorde arbeidsverhouding

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsrelatie tussen hen verstoord is. Echter, volgens werkneemster is geen sprake van een duurzame verstoring omdat SWR zich onvoldoende heeft ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen. De kantonrechter is daarentegen van oordeel dat SWR voldoende heeft gemotiveerd dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Van belang in dit verband is dat de directeur tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat hij de relatie met werkneemster als onherstelbaar beschadigd beschouwt en werkneemster heeft verklaard dat het voor haar als werknemer moeilijk wordt om te functioneren in haar huidige functie als zij daarvoor van de directeur niet de noodzakelijke ruimte krijgt. Ook uit de overgelegde verklaringen van collega's en de gezamenlijke verklaring van het team volgt dat het vertrouwen in een voortzetting van het dienstverband weg is. De kantonrechter is op grond van het voorgaande van oordeel dat de arbeidsrelatie inmiddels onherstelbaar is beschadigd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat voldoende is komen vast te staan dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen, zodanig dat van SWR in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. Nu herplaatsing niet in de rede ligt, wordt het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen SWR en werkneemster dan ook toegewezen op de g-grond.

Vergoedingen

Werkneemster heeft recht op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en dat dit SWR kan worden verweten. SWR heeft werkneemster in onvoldoende mate een reële kans geboden om het vermeende disfunctioneren te verbeteren. Nu SWR op dat punt in gebreke is gebleven, heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter de verstoring van de arbeidsrelatie zelf in belangrijke mate in de hand gewerkt. Daarom is sprake van ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Er bestaat dan ook aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Ter bepaling van de omvang van de billijke vergoeding hanteert de kantonrechter de gezichtspunten uit *New Hairstyle*. De kantonrechter overweegt in dit verband dat de positie van werkneemster op de arbeidsmarkt, gelet op haar leeftijd, opleidingsniveau en ervaring, niet zo kwetsbaar voorkomt als door haar is geschetst.

Dat neemt echter niet weg dat het niet gemakkelijk zal zijn voor werkneemster om een nieuwe functie op hetzelfde niveau en met een gelijkwaardig salaris te vinden. De kantonrechter acht het echter, gelet op de stellingen die door partijen zijn ingenomen, ook niet reëel dat de arbeidsovereenkomst nog geruime tijd zou hebben voortgeduurd, mede gelet op de kritiek op het functioneren van werkneemster, zowel vanuit haar leidinggevende als vanuit haar team. Er is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding waarin mediationtrajecten niet tot enig resultaat hebben geleid. Gelet op de hiervoor genoemde gezichtspunten komt het de kantonrechter al met al redelijk voor dat aan werkneemster een billijke vergoeding van € 100.000 bruto wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:5224

Zaaknummer: 7909471

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: C.I. van Gent en W.E. van Engelenhoven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:681 BW