

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens jarenlange verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever of werknemer.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 januari 2001 bij werkgeefster in dienst getreden. In 2010 werd geconstateerd dat werkneemster het team onvoldoende kon stimuleren en kreeg zij een C-min-beoordeling voor empathisch leiderschap. Werkneemster was het niet eens met deze beoordeling en daarom heeft er een tweede gesprek plaatsgevonden met een HR-functionaris. Naar aanleiding daarvan is een mediationtraject opgestart met totaal drie bijeenkomsten in 2011. In 2011 volgde wederom een C-min-beoordeling. Werkneemster is in 2013 overgeplaatst naar het binnen werkgeefster nieuw opgezette team Client Administration voor een functie waar minder leidinggevende kwaliteiten voor gevraagd worden. Ten aanzien van het al dan niet uitvoeren van de nieuwe werkzaamheden ontstonden binnen dit team af en toe onderlinge spanningen. In 2017 ontstonden met de komst van persoon X verdere en niet langer gebruikelijke spanningen binnen het team en medio 2017 zijn de verhoudingen op de afdeling verder verslechterd. Werkneemster heeft ook over het jaar 2017 een C-min-beoordeling ontvangen. Hiertegen heeft werkneemster bezwaar gemaakt en later zijn diverse gesprekken gevoerd. In september 2018 is vervolgens afgesproken een verbeterplan te starten waarbij werkneemster onder ander zou gaan werken aan haar communicatief en samenwerkingsvermogen, maar er is geen ommekeer in de situatie bewerkstelligd. Werkneemster heeft zich op 8 februari 2019 ziek gemeld. Ook latere gesprekken en mediationsessies hebben niet tot een oplossing voor de conflicten binnen het team geleid. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

*Oordeel**Ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat het opzegverbod bij ziekte niet aan ontbinding in de weg staat. Feit is dat het in ieder geval vanaf 2017 is gaan rommelen op de afdeling waar werkneemster werkzaam was. In december 2017 krijgt werkneemster eveneens een C-min-beoordeling voor onder andere het gebrek aan samenwerkings- en communicatief vermogen. Werkneemster is het met deze beoordeling niet eens en er vinden daarna gesprekken plaats, maar deze gesprekken hebben niet tot een zichtbare verbetering geleid in de samenwerking. Hieruit blijkt naar het oordeel van de kantonrechter genoegzaam dat er op dat moment geen sprake was van een gangbare werksfeer binnen de afdeling. Het in het laatste kwartaal van

2018 in gang gezette verbetertraject heeft tot aan de ziekmelding van werkneemster ook niet mogen baten. De sfeer op de afdeling is kennelijk wel verbeterd met de afwezigheid van werkneemster. Om de impasse alsnog te doorbreken en om re-integratie van werkneemster mogelijk te maken heeft vervolgens een mediationgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de andere betrokkenen. Ook deze sessie heeft niet het gewenste resultaat gehad. Op grond van de hiervoor omschreven situatie kan naar het oordeel van de kantonrechter geconcludeerd worden dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Gelet op de eerdere mediation en mogelijkheden die er zijn geweest om tot een oplossing te komen – die niet bereikt is – en het huidige gebrek aan enig zicht op een oplossing acht de kantonrechter geen reële kans op herstel van de arbeidsverhouding aanwezig. Werkgeefster heeft daarbij voldoende gesteld dat herplaatsing niet in de rede ligt. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen.

Vergoedingen

Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dient de transitievergoeding aan werkneemster te worden toegekend. Deze wordt berekend aan de hand van de door de kantonrechter vastgestelde ontbindingsdatum. De transitievergoeding bedraagt € 28.703,10. Voor de door werkneemster gevorderde billijke vergoeding is slechts plaats indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Nu beide partijen verwijtbaar hebben gehandeld, maar aan beide zijden geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, ziet de kantonrechter geen reden voor het toekennen van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9635

Zaaknummer: 8305394 VZ VERZ 20-1540

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: H.T. ten Have, R.J. Michielsen en J.A.M. Schellekens

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW