

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek door werknemer afgewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Ontbindingsverzoek door werkgever toegewezen vanwege verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van de transitievergoeding.*Feiten*

Op 11 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende, over de onderlinge samenwerking. Werknemer heeft om een gespreksverslag verzocht, maar dit niet ontvangen. Daarom heeft werknemer werkgeefster bij e-mail van 14 september 2020 een door hem opgesteld verslag van het gesprek gestuurd, waarin werknemer aangeeft dat de leidinggevende heeft gezegd dat er na 2020 voor werknemer geen plek meer zou zijn bij werkgeefster en dat op directieniveau was besloten dat de samenwerking zou stoppen. Bij brief van 23 september 2020 heeft de gemachtigde van werknemer werkgeefster medegedeeld dat werkgeefster zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen, onder meer omdat werknemer op 11 september 2020 vanuit het niets geconfronteerd werd met de boodschap dat het 'over en uit' was bij werkgeefster. Werkgeefster heeft in haar reactie ontkend dat dit de essentie van het gesprek is geweest, en gaf aan dat wel was gezegd dat de houding en het gedrag van werknemer dienden te verbeteren. Op 20 oktober 2020 is een mediatontraject gestart. Dit traject is op 23 december 2020 geëindigd zonder positief resultaat. Naar aanleiding van een consult bij de bedrijfsarts op 6 januari 2020 heeft deze gerapporteerd dat werknemer beperkingen heeft in alle rubrieken, gelieerd aan spanningen als gevolg van het arbeidsconflict. Op 27 januari 2021 heeft werknemer een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. In deze procedure verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding en € 125.000 aan billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g-grond.

*Oordeel**Ontbindingsverzoek werknemer*

De kantonrechter is van oordeel dat wat werknemer heeft aangevoerd met betrekking tot het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster onvoldoende is om te spreken van een dringende reden of een verandering van omstandigheden, die billijkheidshalve tot een einde van de arbeidsovereenkomst moet leiden. Werknemer is niet geslaagd in het bewijzen van zijn stelling dat werkgeefster plotsklaps heeft aangegeven dat het voor werknemer 'over en uit' was. In het feit dat werkgeefster geen verslag heeft gemaakt van het gesprek met de leidinggevende ziet de kantonrechter geen poging van werkgeefster om zaken te verbergen,

maar juist een bevestiging van de stelling van werkgeefster dat sprake was van een informeel gesprek over de houding en het gedrag van werknemer. Verder heeft de kantonrechter niet de overtuiging gekregen dat werkgeefster alle vervolgstappen (waaronder mediation) slechts heeft gedaan uit tactisch oogpunt of voor de schone schijn. Het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt dus afgewezen.

Ontbindingsverzoek werkgeefster

Werkgeefster heeft aangevoerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft dit niet betwist. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst derhalve ontbinden op de g-grond met ingang van 1 mei 2021. Dit betekent dat werknemer tot die datum recht heeft op loondoorbetaling, zodat deze vordering van werknemer zal worden toegewezen.

Vergoedingen

Nu de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster zal worden ontbonden, is zij aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd ter hoogte van € 11.857,29. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster zal het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:3107

Zaaknummer: 8995009 AZ VERZ 21-16

Rechters: G.M. Drenth en R.H.J. Otto

Advocaten: W.C.G.J. Sterk en D.J.L. Siegers

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