

## RECHTSPRAAK

***De arbeidsovereenkomst van manager wordt niet ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. De kritiek op de samenwerking en zijn rol is onvoldoende onderbouwd, niet tijdig medegedeeld en er is geen gelegenheid tot verbetering geboden. Partijen moeten (opnieuw) met elkaar in gesprek.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2005 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) werkgeefster en heeft sindsdien diverse functies vervuld. Werknemers salaris bedraagt € 201.387,77 bruto per jaar inclusief 8% vakantietoeslag exclusief emolumenten (zoals bonus, leaseauto en pensioenvoorziening). In 2017 heeft werknemer bij zijn 'End of Year Review' van leidinggevende A de algehele beoordeling 'Excels' gekregen. In 2018 was de algehele beoordeling 'good'. In 2018 heeft er binnen de HR-organisatie een reorganisatie plaatsgevonden. Het Nederlandse team (team 3), onder leiding van C, is daarbij samengevoegd met het team (team 4) onder leiding van werknemer. Werknemer werd de eindverantwoordelijke voor dit grotere team. Later zou definitief worden besloten over de vraag welke verantwoordelijkheid binnen welk team zou liggen. Begin 2019 heeft team 2 een besluit genomen over de algehele opzet van de HR-organisatie. Dit (voorgenomen) besluit moest worden omgezet in een adviesaanvraag aan de centrale ondernemingsraad (COR). Als gevolg van de gang van zaken rondom dit COR-advies is de relatie tussen werknemer en C bekoeld geraakt. Zij hebben hierover samen met A een gesprek gevoerd. A heeft nadien het contact met de COR overgenomen en is ook gaan praten met individuele leden binnen team 3. Op 25 juni 2019 heeft A met werknemer gesproken. Op 31 januari 2020 heeft A werknemer laten weten dat zij over wil gaan tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Op maandag 10 februari 2020 heeft werknemer A laten weten de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst niet te accepteren. Op 16 maart 2020 heeft tussen A en werknemer het 'End of Year Review 2019' plaatsgevonden. Over het jaar 2019 heeft werknemer van A de beoordelingscore 'Improve' ontvangen. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt en een klacht ingediend bij de betreffende interne klachtencommissie. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van partijen te ontbinden op grond van primair de g-grond en subsidiair de h-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat beide partijen een heel andere gang van zaken schetsen omtrent het traject bij de COR, in het bijzonder met betrekking tot wat er in de adviesaanvraag

stond. Deze adviesaanvraag en het advies zelf zijn niet in deze procedure overgelegd, zodat de kantonrechter ook niet kan vaststellen wat de gang van zaken is geweest. Wat wel kan worden vastgesteld is dat de relatie tussen C en werknemer na deze kwestie bekoeld is geraakt. Herstel daarvan verliep aanvankelijk moeizaam. Een gesprek onder leiding van A is emotioneel verlopen, maar onvoldoende is gebleken dat werknemer zich daarbij gelet op de omstandigheden, de op het spel staande belangen en nu eenmaal de menselijke emotie, grensoverschrijdend onheus heeft gedragen. Daarbij is gebleken dat juist C (nog) niet openstond voor de voorgestelde mediation tussen hen beiden. Door beide partijen is ter zitting ook verklaard dat C en werknemer uiteindelijk het gesprek wel met elkaar zijn aangegaan, op initiatief van werknemer. Volgens werknemer was de zaak daarmee afgedaan, volgens werkgeefster voelt C de samenwerking met werknemer niet meer als voorheen. Een verklaring van C zelf ontbreekt echter in deze procedure. Ook is niet gebleken dat de relatie tussen C en werknemer zodanig is beschadigd dat zij daarna niet meer functioneel hebben kunnen samenwerken. Daar komt bij dat dit incident voor werkgeefster kennelijk nog geen aanleiding gaf op dat moment over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De conclusie van werkgeefster dat duidelijk is dat werknemer bij een groot aantal collega's binnen team 2 en bij zijn voormalige teamleden binnen de organisatie geen draagvlak meer heeft, wordt mede in het licht van de betwisting daarvan door werknemer, niet gedragen door onderbouwde feiten. Al met al kan bezwaarlijk van een verstoorde verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende worden gesproken nu die problematiek niet met werknemer is besproken. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij met de werknemer de gerezen spanningen bespreekt zodat de werknemer de gelegenheid krijgt het ontstane gevoel weg te nemen en de mogelijkheid dat slechts sprake is van ongelukkige onderlinge communicatie kan worden uitgesloten. Dit laatste geldt ook voor de pijler 'achterblijvende prestaties' die werkgeefster aan de verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd. Los van het feit dat werknemer heeft betwist dat zijn prestaties achterbleven, is niet gebleken dat dit samenhangt met zijn gedrag, dat hij hierop is aangesproken en de kans heeft gehad zich te verbeteren. Uit de aanstelling van een coach is ook niet duidelijk op te maken dat sprake was van een 'verbetertraject'. Werknemer heeft aangevoerd dat een dergelijke coaching van een hogere bestuurder binnen werkgeefster ook niet ongebruikelijk is. Ook op dit punt gaat de kantonrechter uit van een onvoldoende onderbouwing. Tot en met 2018 functioneerde werknemer goed. De kritiek die er daarna op hem gekomen is, is niet voldoende onderbouwd, is niet tijdig op die manier met hem gedeeld en hij heeft niet of nauwelijks de gelegenheid gekregen zich te verbeteren. Pas na de mededeling op 31 januari 2020 dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou worden nagestreefd, hebben partijen daarover concretere standpunten tegenover elkaar ingenomen. Gelet op de gang van zaken kan echter niet worden aangenomen dat geen verbetering mogelijk is, temeer nu werknemer na 31 januari 2020 ook steeds heeft aangegeven daarvoor open te staan. Dat iedere basis voor verdere samenwerking ontbreekt, kan dan ook niet worden aangenomen. Dit blijkt ook uit het feit dat werknemer nog steeds werkzaam is in zijn huidige rol en dat van concrete problemen in het dagelijkse werk en de samenwerking niet is gebleken. Het voorgaande betekent dat partijen juist weer het gesprek met elkaar moeten aangaan, mogelijk onder begeleiding van een derde, om het

vertrouwen in de samenwerking te verbeteren dan wel te kijken hoe er een betere invulling kan worden gegeven aan de rol van werknemer bij werkgeefster.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-08-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2020:4453

**Zaaknummer:** 8488486 AE VERZ 20-31 HV/1316

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** P.H.E. Voûte, K.C. Bemelmans en A.W. Hooijen

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