

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek adviseur bij Zadkine toegewezen op de g-grond. Arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord door onder meer de communicatie tussen werknemer en leidinggevende. Zadkine heeft met acht mediationssessies genoeg gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2015 in dienst getreden van Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs Zadkine (hierna: Zadkine). Hij vervulde laatstelijk de functie van adviseur. Op 26 mei heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende over de wijze van communiceren door werknemer. Op 12 juni 2020 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden, dat zonder medeweten van de overige aanwezigen door werknemer is opgenomen. Op 14 juni 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de periode daarop hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden, waaronder in totaal acht mediationgesprekken. Op 21 januari 2021 heeft werknemer in een brief aan het college van bestuur (CvB) (expliciet aan de leidinggevende van zijn leidinggevende) laten weten dat hij van mening is dat hij het afgelopen jaar door zijn leidinggevende is gepest en gebullied, waardoor hij zich noodgedwongen ziek heeft moeten melden. Daarnaast geeft hij aan van mening te zijn dat zijn functie absoluut niet zou moeten komen te vervallen, maar dat deze juist zwaarder gaat worden en dat hij daar de juiste persoon voor is. Werknemer verzoekt onder meer om een volledige rehabilitatie en verontschuldigingen van zijn leidinggevende, maar ook om het alsnog mogen demonstreren van een door hem en een collega ontwikkelde oplossing binnen het huidige financiële pakket van Zadkine. In antwoord op zijn brief krijgt werknemer te horen dat er voor klachten over pesten een onafhankelijke klachtenprocedure is en het CvB geen actieve rol gaat spelen door te bemiddelen tussen werknemer en zijn leidinggevende. Op 5 maart 2021 heeft werknemer een klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKO). Deze klacht is door de LKO ongegrond verklaard. Zadkine verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen Zadkine en werknemer te ontbinden op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding).

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter houdt het verzoek geen verband met het opzegverbod tijdens ziekte en is sprake van een voldragen g-grond. Er is voldoende gebleken dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsrelatie. Uit de overgelegde transcripties en geluidsopnamen van de gesprekken tussen partijen blijkt dat aan beide kanten de gemoederen

hoog zijn opgelopen en het conflict zich verder heeft verhard. Hieruit, maar ook uit het verhandelde ter zitting, is de kantonrechter gebleken dat beide partijen een aandeel hebben gehad in het gerezen arbeidsconflict. Werknemer heeft weinig zelfinzicht getoond door de hem gegeven feedback over communiceren volledig buiten zichzelf te plaatsen en volledig in de aanval te gaan. Werknemer heeft blijk gegeven van onvoldoende gevoel voor verhoudingen binnen Zadkine, mede gelet op de brief met 'eisen' die hij naar het CvB heeft gestuurd. Anderzijds heeft ook Zadkine een aandeel gehad in het gerezen conflict, door de zakelijke opstelling van de leidinggevende van werknemer en uitspraken aangaande onder meer zijn (mentale) gezondheid. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Zadkine door verschillende gesprekken met werknemer te voeren en door, conform het advies van de bedrijfsarts, een mediationtraject aan te gaan, voldoende constructieve en reële pogingen gedaan om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Na acht mediationssessies is gebleken dat deze niet tot een oplossing hebben geleid. Gelet op de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing binnen een redelijke termijn in dit geval niet in de rede ligt. Daar komt bij dat werknemer zijn stelling dat hij elders binnen Zadkine zou kunnen worden herplaatst ook niet nader heeft onderbouwd aan de hand van bijvoorbeeld vacatures. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek wordt daarom ingewilligd. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer heeft nog verzocht om toekenning van een billijke vergoeding, maar de kantonrechter ziet geen aanleiding deze toe te kennen. Werknemer stelt dat de verstoorde arbeidsverhouding is te wijten aan het handelen van Zadkine en dat hij onheus is bejegend c.q. is weggepest. Gelet op hetgeen de kantonrechter eerder heeft overwogen, hebben beide partijen een aandeel gehad in het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. Niet kan worden gezegd dat het aandeel van Zadkine daarin zodanig is, dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:10927

Zaaknummer: 9345886 VZ VERZ 21-12493

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: A.M. Wevers en C.P.J. Clarijs

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