

## RECHTSPRAAK

***Toewijzing ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding met werknemer die na overname van het bedrijf veel kritiek bleef geven en niet goed heeft kunnen aarden in de nieuwe organisatie.****Feiten*

Werknemer is op 22 juli 2013 in dienst getreden bij Koster Verzekeringen B.V. te Alphen aan den Rijn in de functie van commercieel administratief medewerker. In april 2015 is Koster Verzekeringen B.V. overgenomen door VMD Verzekeringen B.V. te Alphen aan den Rijn, waarna het bedrijf vanaf 1 oktober 2015 op één locatie verder is gegaan onder de naam VMD Koster Verzekeringen B.V. (hierna: VMDK). VMDK richt zich op (het adviseren over) verzekeringen ten behoeve van bedrijven en particulieren en op pensioenen. Werknemer had laatstelijk bij VMDK de functie van adviseur zakelijke verzekeringen (relatiebeheerder). Het functioneren van werknemer is in de jaren dat hij voor VMDK heeft gewerkt steeds als voldoende/goed beoordeeld, met uitzondering van zijn functioneren in het jaar 2018, dat als matig is beoordeeld. Tijdens de beoordelings- en functioneringsgesprekken is (bij herhaling) aan de orde gekomen de volgens werknemer te hoge werkdruk, de volgens werknemer ontoereikende programma's/apparatuur waarmee hij moet werken, de kritische houding die werknemer volgens VMDK heeft, het volgens VMDK niet oplossen van gesignaleerde problemen, de contacten met de volmachtafdeling, de wijze van communiceren van werknemer en zijn werkhouding. In de periode vanaf 13 november 2017 tot 5 maart 2018 is werknemer uitgevallen met een burn-out. In het kader van zijn re-integratie heeft hij een begeleidingstraject gevolgd bij Shared Ambition. Op 31 maart 2021 is werknemer opnieuw uitgevallen. Op 4 juni 2021 heeft de bedrijfsarts van VMDK geoordeeld dat hij geen medische beperkingen meer had voor het eigen werk. Op 6 september 2021 heeft het UWV hierover een deskundigenoordeel gegeven, inhoudende dat werknemer per 4 juni 2021 niet geschikt was voor het eigen werk. In 2020 heeft VMDK werknemer, naar aanleiding van klachten, aangesproken op de wijze waarop hij met Chubb communiceerde en de volmachtafdeling. In 2021 is hij, naar aanleiding van een klacht daarover van X Insurence, aangesproken op de wijze waarop hij met X Insurence communiceerde. Op 25 maart 2021 heeft VMDK hem in verband hiermee een eerste officiële waarschuwing gegeven. In mei en juni 2021 hebben partijen op advies van de bedrijfsarts van VMDK een mediationtraject gevolgd. Dit traject is beëindigd zonder dat er tussen partijen overeenstemming is bereikt. Op 23 juni 2021 is werknemer met behoud van salaris vrijgesteld van het verrichten van werk. VMDK verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op onder meer de g-grond. Werknemer verzoekt, bij toewijzing van het verzoek, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd moet worden afgeleid dat werknemer, vanaf het moment dat Koster Verzekeringen B.V. en VMD Verzekeringen B.V. op één locatie verder zijn gegaan onder de naam VMDK, vakinhoudelijk beschouwd weliswaar goed is blijven functioneren, maar dat hij niet goed in de nieuwe organisatie heeft kunnen aarden. Hij was kritisch op de wijze waarop hij binnen de nieuwe organisatie moest werken en VMDK heeft hem daarin kennelijk niet tegemoet kunnen komen. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat, zoals beide partijen aangeven, hun arbeidsverhouding verstoord is geraakt, zodanig dat deze in redelijkheid niet langer kan worden voortgezet. De arbeidsovereenkomst tussen partijen zal om die reden worden ontbonden. Daarbij is van belang dat niet (voldoende) is gebleken dat het daartoe strekkende verzoek van VMDK verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer en voorts dat herplaatsing in de gegeven omstandigheden niet aan de orde is. Gelet op de voor werknemer geldende opzegtermijn en de duur van deze procedure zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden per 1 januari 2022, met veroordeling van VMDK, nu aan de zijde van werknemer niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen, om aan hem de transitievergoeding te betalen ad € 11.285,69. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van VMDK is niet gebleken. Uit hetgeen partijen hebben aangevoerd blijkt alleen dat er onoverbrugbare verschillen van inzichten zijn ontstaan over de wijze hoe een organisatie als VMDK moet worden ingericht en hoe een werknemer als werknemer daarin moet functioneren. Voor zover werknemer zich op het standpunt stelt dat de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van de wijze waarop VMDK zich over hem heeft uitgelaten in het verzoekschrift, wordt dat niet gevolgd. De wijze waarop VMDK zich in deze procedure over hem heeft uitgelaten, levert geen ernstig verwijtbaar handelen op en hetgeen zij heeft aangevoerd vindt zijn oorsprong in de wijze waarop partijen in het verleden hebben samengewerkt. De door werknemer verzochte billijk vergoeding wordt om deze redenen afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 09-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2021:12268

**Zaaknummer:** 9365055/EJ VERZ 21-84460

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** L.P. Wille en J.C. Hennipman

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW