

RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding toegewezen onder toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld door haar opstelling, wijze van communiceren en weigering van een verbetertraject.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1994 in dienst bij RENN4 en houdt zich in haar functie op beleidsmatig niveau bezig met verschillende HR-vraagstukken. Zij heeft in dat kader veelvuldig contact met het management, de drie regiodirecteuren en het college van bestuur (hierna: CvB). Vanaf haar indiensttreding heeft werkneemster jaarlijks zes weken aaneengesloten verlof in de zomervakantie. In 2019 leidt een nieuwe aanvraag van werkneemster voor zes weken zomerverlof tot discussie met een van de leden van het CvB. Het verzoek van werkneemster werd afgewezen omdat het volgens RENN4 in het belang van de organisatie is en de bezetting van het bedrijfsbureau dat werkneemster in de laatste week van de zomer aanwezig is. In 2021 heeft RENN4 besloten de functiebeschrijvingen en functiewaarderingen binnen het bedrijfsbureau, waaronder de functie van HRM-beleidsadviseur, te actualiseren. Werkneemster kon zich niet met de haar toegekende functiebeschrijving en -waardering verenigen. Vervolgens heeft werkneemster meerdere keren contact gehad met de voorzitter van het CvB. In 2022 is tussen werkneemster en haar toenmalige leidinggevende discussie ontstaan over de opname van Duurzame Inzetbaarheidsuren, die werkneemster als oudere werkneemster heeft naast haar reguliere verlofuren. Werkneemster wilde tien weken verlof opnemen in de zomervakantie. Wegens organisatiebelangen is dit verzoek afgewezen. Op 12 mei heeft het CvB aangegeven dat zij het gedrag, de manier van communiceren en de wijze van samenwerking van werkneemster als onacceptabel beschouwt. Vanaf 12 mei 2022 is werkneemster door RENN4 vrijgesteld van werk met behoud van loon. Het CvB ontving van andere collega's signalen dat ook hun onderlinge werkrelatie onder druk staat. Het CvB heeft voorgesteld een mediationtraject, een verbetertraject en een coachingstraject aan te gaan. Het mediationtraject is zonder resultaat beëindigd. RENN4 verzoekt om beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens primair ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair een combinatie van deze omstandigheden. Werkneemster verzoekt om RENN4 te veroordelen haar in staat te stellen haar werkzaamheden als HRM-beleidsadviseur op de gebruikelijke wijze en zonder beperkingen te hervatten. In geval van toewijzing van het ontbindingsverzoek verzoekt zij om een transitievergoeding, een billijke vergoeding en de

extra vergoeding op basis van de i-grond.

Oordeel

In de discussies over het verlof in de zomervakanties, over de nieuwe functiebeschrijving en -waardering van werkneemster en over de inzet van haar DI-uren staan werkneemster en RENN4 telkens lijnrecht tegenover elkaar. Werkneemster treft geen verwijt dat zij rechtspositionele discussies heeft gevoerd. Uit de door RENN4 overgelegde e-mails blijkt echter dat werkneemster in haar communicatie herhaaldelijk een dwingende houding aanneemt en dat de door haar gekozen toonzetting zeer ongepast is. Werkneemster is meermaals over de schreef gegaan. Het ongewenste gedrag van werkneemster blijft ook aanhouden gedurende de vrijstelling van werk. De kantonrechter acht het gelet op de geschetste situatie aannemelijk dat werkneemster zich zodanig heeft opgesteld dat de onderlinge verhoudingen onnodig op scherp zijn gezet, waardoor tussen RENN4 en werkneemster een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Voldoende aannemelijk is geworden dat ook problemen bestaan in de samenwerking tussen werkneemster en andere collega's. De kantonrechter is van oordeel dat het op de weg van werkneemster had gelegen om het mediationtraject, het verbetertraject of het coachingstraject aan te grijpen en in ieder geval een aanvang te maken met een van de trajecten. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd waarom deelname daaraan niet van haar kon worden gevegd. Daardoor is arbeidsverhouding nog verder verstoord geraakt. De wijze waarop werkneemster zich gedurende langere tijd heeft gedragen in combinatie met haar aanhoudende weigering om mee te werken aan enig traject ter verbetering van het ontstane arbeidsgeschil, is als zodanig verwijtbaar handelen/nalaten aan te merken dat van RENN4 in redelijkheid niet kan worden gevegd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:717

Zaaknummer: 10225146 \ AR VERZ 22-88

Rechters: mr. B. van den Bosch

Advocaten: J.M. Frons en J.A. Bezema

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:673 BW