

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Geen d-grond. Wel g-grond met billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 1998 in dienst van de welzijnsorganisatie Stichting Eigenwijks (hierna: Eigenwijks), aanvankelijk als opbouwmedewerker en laatstelijk in de functie van teamleider. Het brutosalaris op basis van een werkweek van 40 uren bedraagt € 5.845 per maand exclusief vakantietoeslag. De opzegtermijn van Eigenwijks bedraagt vier maanden. Omstreeks 2017 is werknemer gevraagd de wijk van een collega erbij te doen als teamleider. In het team van deze collega zijn nog meer teamleden uitgevallen, onder meer vanwege werkdruk. In 2018 had een aantal medewerkers contact opgenomen met de vertrouwenspersoon, in verband met problemen die erop zagen dat zij zich niet gehoord voelden over hun werkdruk, veranderingen in personele samenstelling en hun welbevinden in het werk. Vervolgens is besloten tot coaching van werknemer en zijn teams. In juli 2019 is een medewerkster uit dienst getreden omdat zij zich niet serieus genomen voelde door werknemer en hij niet tot zijn recht zou komen in de functie van leidinggevende omdat die functie andere capaciteiten vraagt. Werknemer is hierop door Eigenwijks niet aangesproken. Tussen de (team)coaching die in de zomer van 2019 eindigde en september 2021 heeft Eigenwijks geen kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Werknemer is op vakantie gegaan. Tijdens zijn vakantie zijn er signalen over hem binnengekomen van eenzelfde aard als voor de coaching in 2019. Op 28 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin werknemer is medegedeeld dat hij geen teamleider meer kon zijn en dat op zoek moest worden gegaan naar een andere toekomst voor hem, buiten Eigenwijks, omdat er binnen Eigenwijks geen mogelijkheden werden gezien vanwege de omvang van de organisatie. Er volgen nog een aantal klachten die betrekking hebben op de wijze van leidinggeven door werknemer. Hij is op 17 december 2021 vrijgesteld van zijn werkzaamheden, waarna hij zich op 31 december 2021 ziek heeft gemeld. Deze arbeidsongeschiktheid duurt voort tot 6 december 2022. Werknemer was niet welkom op de nieuwjaarsreceptie begin 2023. Het UWV geeft een deskundigenoordeel af waarin wordt gesteld dat Eigenwijks onvoldoende heeft gedaan aan re-integratie van werknemer. Op 1 maart 2023 heeft Eigenwijks intern aangekondigd dat werknemer na gezondheidsklachten weer aan de slag gaat en zijn werkzaamheden zal gaan opbouwen, waarop acht negatieve reacties van collega's worden ontvangen. Een in maart 2023 door Eigenwijks aangekondigd draagvlakonderzoek door Hoffmann heeft uiteindelijk niet plaatsgevonden. Eigenwijks verzoekt ontbinding op grond van disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie, dan wel een combinatie van die twee gronden. Werknemer verzoekt afwijzing dan wel toewijzing daarvan onder toekenning

van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, met inachtneming van de volledige opzegtermijn.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter moet aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren worden voldaan aan de volgende vereisten: (a) er moet sprake zijn van achterblijvend functioneren, (b) waarvan de werknemer in kennis moet worden gesteld, (c) bij de beantwoording van de vraag of een werknemer al dan niet geschikt is voor de bedongen arbeid heeft een werkgever een zekere mate van beoordelingsvrijheid, (d) werkgever dient een werknemer in voldoende mate in de gelegenheid te stellen om zijn functioneren te verbeteren, (e) de ongeschiktheid voor de bedongen arbeid mag niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer, (f) welke ondersteuning, begeleiding en hulp mag worden verwacht van een werkgever ter verbetering van het functioneren van zijn werknemer en de wijze van vastlegging daarvan, hangt af van de omstandigheden van het geval en (g) daarbij kunnen een rol spelen de aard, inhoud en het niveau van de functie, de aanwezige opleiding en ervaring, aard en mate van ongeschiktheid van de werknemer, de duur van het onvoldoende functioneren, wat er in het verleden is gedaan ter verbetering van dat functioneren, in hoeverre een werknemer open staat voor kritiek en zich inzet voor verbetering. De kantonrechter is van oordeel dat, voor zover al sprake is van onvoldoende functioneren, werknemer geen (reële en serieuze) kans heeft gehad om zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter is wel van oordeel dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Deze verstoring is ook ernstig en duurzaam, en gezien de recente berichten van collega's over de terugkeer van werknemer leeft die verstoring ook breder. Daarvan kan werknemer geen verwijt worden gemaakt. Dat neemt evenwel niet weg dat de arbeidsovereenkomst desondanks kan worden ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2024 onder toekenning van een transitievergoeding van € 54.013,55 bruto en een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7033

Zaaknummer: 10598438 EA VERZ 23-669

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: M. Bruins en T.H.T.T. Nguyen

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW