

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond. Duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2009 (in eerste instantie via een inleenovereenkomst) in dienst bij werkgever, laatstelijk in de functie van conciërge. Op 15 januari 2021 is er een gesprek geweest tussen de leidinggevende en werknemer waarin hij onder meer is aangesproken op te laat komen. Op 18 maart 2021 heeft werknemer een gesprek gehad om afspraken te maken over het op tijd komen, het actief deelnemen in de groep en zijn houding binnen de groep conciërges. Op 17 oktober 2022 heeft werkgever een verbeterplan voor werknemer opgesteld. Bij e-mail van 1 november 2022 gaat werknemer akkoord met het verbetertraject. In een e-mail van 23 mei 2023 heeft werknemer aangegeven dat hij oneerlijk wordt behandeld, dat hij anders wordt behandeld vanwege zijn huidskleur en zijn achtergrond. Op 25 mei 2023 hebben partijen een gesprek gevoerd naar aanleiding van deze e-mail. Op 30 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vanaf 26 juni 2023 weer in staat is zijn werkzaamheden te hervatten. Op 28 juni 2023 is er een gesprek geweest tussen partijen, waarna is besloten tot mediaton. Partijen zijn van 17 augustus tot 31 oktober 2023 in mediation geweest op advies van de bedrijfsarts. De mediation is zonder (positief) resultaat geëindigd. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van onder meer een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter laat in het midden of sprake is van disfunctioneren, nu er naar zijn oordeel gelet op de door partijen ingenomen stellingen en het verloop van de procedure op dit moment hoe dan ook sprake is van een ernstig verstoorde verhouding. Dit volgt uit het feit dat partijen al langere tijd bezig zijn met een verbetertraject en er over en weer overduidelijk geen vertrouwen meer is in een goede afloop daarvan. Dat werknemer zijn leidinggevende beschuldigt van discriminatie - de kantonrechter kan dit op basis van het dossier overigens niet vaststellen - heeft de kans op verbetering van de situatie nog ingewikkelder gemaakt. Daarnaast heeft de bedrijfsarts deze verstoorde verhouding ook onderkend en mediation geadviseerd. Dit heeft evenmin tot een oplossing van de verstoorde verhouding geleid, wat door beide partijen wordt erkend. Dat de verhoudingen inmiddels weer zijn verbeterd, zoals werknemer heeft aangevoerd, heeft werkgever gemotiveerd weersproken en is onvoldoende aannemelijk gemaakt door de werknemer. Hoewel vast staat dat hij (een deel van) zijn werkzaamheden weer heeft hervat na de mediation, staat eveneens vast dat dit een tijdelijke maatregel is, waarbij werknemer iemand anders dan zijn leidinggevende als aanspreekpunt

heeft en dat deze situatie niet permanent is of kan worden gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter levert al hetgeen hiervoor is overwogen een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding op en daarmee een redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 17.070,59.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:9295

Zaaknummer: 10842787/23-50703

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: C. de Bruin en P.M. Bijl

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