

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Sprake van verstoorde arbeidsverhouding die in overwegende mate aan een van beide partijen kan worden toegeschreven. Werknemer heeft recht op transitievergoeding.*Feiten*

Met ingang van 1 juni 2022 is werknemer (opnieuw) bij werkgever in dienst gekomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van technisch consultant. Op 29 september 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij het gedrag van werknemer is besproken dat bestond uit het uiten van zijn frustraties en ongenoegen op een ongepaste en negatieve manier bij collega's. In maart 2023 is werknemer in een gesprek woedend uitgevallen tegen een collega. Op 18 oktober 2023 heeft werknemer opnieuw een hoogoplopende ruzie gehad met die betreffende collega. In een gesprek op 26 oktober 2023 heeft werkgever aan werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorgelegd. Dat voorstel heeft werknemer niet geaccepteerd. In de periode van 21 december 2023 tot 9 februari 2024 hebben partijen deelgenomen aan een mediationtraject. Dat heeft niet geleid tot nadere afspraken tussen partijen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werknemer heeft het verweer gevoerd dat werkgever moedwillig op een verstoring van de arbeidsverhouding heeft aangestuurd en dat werkgever wat dat betreft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens hem. De kantonrechter is echter van oordeel dat beide partijen hebben bijgedragen aan het ontstaan van de verstoorde verhouding en dat dit niet in overwegende mate aan een van beide partijen kan worden toegeschreven. De kantonrechter ziet daarom geen grond voor het oordeel dat er sprake zou zijn van (ernstig) verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever heeft immers ondanks zijn eerdere ervaringen met werknemer toch ingestemd met een nieuw dienstverband met hem. Zij kende werknemer en wist dat zij daarmee een bepaald risico nam. Anderzijds moest werknemer er na het gesprek op 17 mei 2022 en daarna op 29 september 2022 op bedacht zijn dat zijn manier van communiceren op weerstand kon stuiten en dat hij zich wat dat betreft moest aanpassen. Hij heeft dat geprobeerd maar het is niet gelukt. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding toe van € 5.205,17 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3520

Zaaknummer: 10985705 \ EJ VERZ 24-83

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: F.A.M. van Bree en S. Veenstra

Wetsartikelen: