

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Werknemer stuurt e-mail naar HR-afdeling waarin hij plan voorlegt om twee leidinggevenden op staande voet te ontslaan, inclusief twee conceptontslagbrieven. Geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer; gebrek aan inzicht, maar van opzet is geen sprake.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2021 als Tech Lead in dienst getreden bij Flynr Netherlands B.V. (hierna: Flynr). Op 25 januari 2024 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan de HR-afdeling waarin hij naar eigen zeggen de rol van politieafdeling aanneemt. In de e-mail heeft hij het plan voorgelegd om twee leidinggevenden op staande voet te ontslaan. Hij heeft daarbij twee conceptontslagbrieven gevoegd en heeft voorgesteld zelf de rol van de leidinggevenden over te nemen. In de brieven geeft hij een lange opsomming van gebeurtenissen uit 2022 en 2023 die het ontslag zouden rechtvaardigen. Flynr verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bewuste e-mail volgt op een jarenlange discussie, die vrijwel vanaf de indiensttreding van werknemer is gestart, tussen partijen over de wijze van communiceren van werknemer met zijn leidinggevenden en collega's. Hoewel werknemer het daar niet mee eens was, heeft hij een verbetertraject gevolgd. Ook heeft een mediationtraject plaatsgevonden en zijn er een-op-een coachingsessies geweest. Uit de inhoud van de e-mail van 25 januari 2024 blijkt dat voornoemde trajecten niet hebben geholpen en dat de arbeidsverhouding ondanks alles wat is geprobeerd nog steeds, en daarmee duurzaam, is verstoord. Ook na de e-mail hebben partijen met elkaar gesproken, maar een oplossing is niet gevonden. Herplaatsing is niet aan de orde. Daarbij is van belang dat het bedrijf van Flynr niet heel groot is en dat er geen draagvlak voor werknemer is binnen de organisatie. Bovendien zou hij altijd onder dezelfde leidinggevende vallen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Zijn houding lijkt te zijn ingegeven door een gebrek aan inzicht over zijn aandeel in de verstoring en de impact van zijn e-mail, maar van opzet is geen sprake. Werknemer heeft daarom recht op de transitievergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van Flynr is geen sprake, zodat de door werknemer verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-07-2024

**Zaaknummer:** 11089473 EA VERZ 24-411