

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.*Feiten*

Werknemer is sinds 7 februari 2022 in dienst bij EFS. Met een e-mail van 30 januari 2023 heeft de HR-manager van GoodLife Foods een conceptvaststellingsovereenkomst aan werknemer gezonden. In dat concept wordt onder meer voorgesteld om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen met ingang van 1 mei 2023. Werknemer heeft zich op 30 januari 2023 ziek gemeld. In een e-mail van 31 januari 2023 heeft werknemer onder meer aan EFS laten weten dat EFS niet duidelijk heeft gemaakt waarom het dienstverband met werknemer beëindigd moet worden. Vanaf 6 februari 2023 is tussen (de gemachtigden van) partijen gesproken en gecorrespondeerd over een vaststellingsovereenkomst en over re-integratie. In een e-mail van 10 februari 2023 heeft de gemachtigde van EFS meegedeeld dat sprake is van disfunctioneren van werknemer en dat dit erin heeft geresulteerd dat hij niet of nauwelijks draagvlak heeft binnen het door hem aan te sturen team, als gevolg waarvan twee directe teamleden hun dienstverband hebben opgezegd. Met een brief van 19 september 2023 heeft EFS aan werknemer laten weten dat zij een mediator bereid heeft gevonden om een mediationtraject te starten. De mediator heeft in een e-mail van 12 februari 2024 bevestigd dat de mediation is geëindigd. EFS heeft werknemer in een e-mail van 19 maart 2024 bericht dat werknemer per 25 maart 2024 weer volledig arbeidsgeschikt is, maar dat dit de verstoorde arbeidsverhouding die inmiddels is ontstaan, niet wegneemt. Op 13 mei 2024 heeft werknemer zich op advies van zijn huisarts opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in een probleemanalyse van 11 juni 2024 gemeld dat werknemer in afwachting van een nieuwe behandeling tijdelijk en tot eind juni 2024 arbeidsongeschikt is te achten. EFS verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden. Werknemer voert verweer strekkende tot afwijzing van het verzoek. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het gestelde disfunctioneren geen redelijke grond is voor ontbinding, maar de verstoorde arbeidsverhouding wel. De kantonrechter constateert dat partijen na 27 januari 2023 in toenemende mate conflicten en discussies hebben gekregen over een veelheid aan onderwerpen. Daarbij zijn partijen (en hun gemachtigden) elkaar ook over en weer in toenemende mate verwijten gaan maken. Dit heeft er onmiskenbaar toe geleid

dat de arbeidsrelatie op een dieptepunt terecht is gekomen, waarbij beide partijen inmiddels overduidelijk geen enkel vertrouwen meer hebben in een vruchtbare samenwerking. Dat beeld is bevestigd op de zitting. Dat vertrouwen is gelet op de aard van de functie van werknemer tegelijkertijd wel essentieel voor een succesvolle voortzetting van de arbeidsrelatie. Herstel van de arbeidsrelatie is een gepasseerd station. Partijen hebben daartoe al verschillende pogingen gedaan en gesprekken gevoerd, en er heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Dat mediationtraject is zonder resultaat afgesloten en beëindigd. Er valt inmiddels niet meer in te zien wat partijen nu nog kunnen doen om de verstoorde verhouding te herstellen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Daaraan staat niet in de weg de stelling van werknemer dat die verstoring overwegend is te wijten aan EFS. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet in de weg aan ontbinding, omdat de ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Herplaatsing is niet mogelijk.

Ernstige verwijtbaarheid zijdens werkgever

De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Zoals volgt uit wat hiervoor is overwogen, heeft EFS werknemer in het gesprek van 27 januari 2023 plotseling en 'uit het niets' geconfronteerd met de boodschap dat EFS de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen, zonder dat daarvoor een redelijke grond is genoemd of gegeven. Vervolgens heeft EFS in e-mail van 10 februari 2023 gesteld dat sprake is van disfunctioneren van werknemer, zonder deugdelijk mee te delen in welk opzicht werknemer ongeschikt was voor zijn functie en terwijl dat ook in deze procedure (nog steeds) niet voldoende aannemelijk is gemaakt. Verder is een serieus en reëel verbetertraject bij voorbaat onmogelijk gemaakt door EFS, omdat zij op 27 januari 2023 direct heeft ingezet op beëindiging van het dienstverband. Dit handelen en nalaten van EFS is ernstig verwijtbaar en de directe oorzaak en aanleiding voor de verstoring van de arbeidsverhouding. Dit betekent dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van EFS.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9485

Zaaknummer: 11077962

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: E.A. van Jaarsveld en mr. A.M.B. Munsters

Wetsartikelen: 7:671b BW