

RECHTSPRAAK

Werkgeefster biedt zonder voorafgaande signalen vaststellingsovereenkomst aan. Verstoring arbeidsverhouding. Wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij werkgeefster. Haar functie was aanvankelijk HSE-coördinator en werd op 1 september 2023 HR-adviseur. Op 4 maart 2024 vond een gesprek plaats waarin werkgeefster werkneemster een conceptvaststellingsovereenkomst heeft aangeboden. Partijen hebben hierover onderhandeld, maar geen overeenstemming bereikt. De onderhandelingen zijn daarna gestaakt. Op 15 april 2024 nodigt werkgeefster werkneemster uit voor een gesprek over een verbeterplan, maar werkneemster meldt zich op 18 april ziek. De bedrijfsarts oordeelt op 23 april dat geen sprake is van ziekte, maar van een conflictsituatie. Vervolgens voeren partijen van 15 mei tot 11 juli 2024 gesprekken met een mediator, maar zonder resultaat.

Werkgeefster verzoekt hierop om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, en, als dat niet wordt toegekend, vanwege verwijtbaar handelen. Werkgeefster stelt dat werkneemster haar eigen disfunctioneren niet inziet en dat eerdere gesprekken en haar overstap naar de functie van HR-adviseur niet tot verbetering hebben geleid. Omdat werkneemster niet bereid was een verbetertraject aan te gaan, is volgens werkgeefster een patstelling ontstaan waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer mogelijk is.

Werkneemster verzet zich tegen ontbinding en stelt dat er geen sprake is van disfunctioneren. Dit zou nooit eerder zijn aangekaart en blijkt ook niet uit het personeelsdossier. Voor haar kwam de vaststellingsovereenkomst onverwacht en hoewel dit de arbeidsverhouding verstoort, heeft zij telkens geprobeerd het vertrouwen te herstellen. Mocht de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, dan vraagt zij om de verhoogde transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 395.696, het vervallen van het concurrentie- en relatiebeding, een correcte eindafrekening, vergoeding van juridische kosten en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsverhouding ernstig verstoord is en dat partijen, ondanks mediation, niet dichterbij elkaar zijn gekomen. Hoewel werkneemster zich verzet tegen ontbinding, erkent zij de duurzame verstoring en heeft niet aangegeven op welke wijze

de arbeidsverhoudingen zouden kunnen worden genormaliseerd. Gezien deze omstandigheden kan van werkgeefster niet redelijkerwijs worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De gevraagde ontbinding op de g-grond wordt daarom toegewezen.

Transitievergoeding

Omdat de ontbinding niet op de cumulatiegrond plaatsvindt, wordt er geen verhoogde transitievergoeding toegekend. De 'gewone' transitievergoeding is geen discussiepunt tussen partijen. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding wordt ook toegewezen, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Billijke vergoeding

Werkneemster vraagt om een billijke vergoeding en verwijt werkgeefster ernstig verwijtbaar handelen. Zij stelt dat werkgeefster de arbeidsverhouding onnodig heeft beschadigd door haar onverwacht een vaststellingsovereenkomst aan te bieden en ongegronde beschuldigingen van disfunctioneren te uiten. De kantonrechter is echter van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van werkgeefster. Het onverwachte aanbod van een vaststellingsovereenkomst is onvoldoende om als ernstig verwijtbaar te gelden. Werkgeefster heeft de verstoring in de arbeidsverhouding bovendien willen herstellen door onderhandelingen en mediation. Hoewel dit niet tot herstel leidde, valt dat geen van beide partijen aan te rekenen. Ook het vasthouden aan de noodzaak van een verbeterplan wordt niet als ernstig verwijtbaar gezien, omdat werkgeefster bij de functiewijziging al mondeling kritiekpunten had besproken en bovendien een verklaring heeft gegeven voor het ontbreken van deze kritiek in het personeelsdossier.

De vraag of vóór 4 maart 2024 een eventueel disfunctioneren aan de orde is geweest, is in zoverre niet relevant, dat het hier niet gaat om een ontbinding wegens disfunctioneren, maar om een verstoorde arbeidsverhouding. Vast staat dat die verhouding door/na het gesprek van 4 maart 2024 verstoord is geraakt en dat partijen in de periode daarna, waarin is onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst, hebben vastgesteld dat er een verschil van mening bestond over de vraag of werkneemster disfunctioneerde en dus of er al dan niet aanleiding was voor een verbeterplan.

Overige verzoeken

Werkneemsters verzoek om een correcte eindafrekening wordt toegewezen. Werkgeefster verklaart dat zij werkneemster niet aan het concurrentie- en relatiebeding zal houden, zodat ook dit verzoek wordt toegewezen. Voor een volledige vergoeding van juridische kosten is echter geen reden, omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat beide partijen hun eigen kosten dragen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7294

Zaaknummer: 11248937

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: L.S.F. ten Feld en M.C. Jilderda.

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW