

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond, omdat de houding, het gedrag en de manier van leidinggeven van werkneemster ervoor heeft gezorgd dat het vertrouwen in en daarmee ook het draagvlak voor werkneemster binnen de onderneming, is weggefallen. Opzegverbod tijdens ziekte staat aan de ontbinding niet in de weg.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2019 in dienst getreden in de functie van Group HR Director (GHRD) bij Renewi Support B.V. (Renewi). Werkneemster is uit hoofde van deze functie eindverantwoordelijk voor HR binnen de gehele Renewi-groep en rapporteert rechtstreeks aan de CEO. De GHRD dient, onder meer, over de volgende competenties te beschikken: integriteit, commitment, veiligheid, kwaliteit, klantfocus, zelfbewustzijn, daadkracht, resultaatgerichtheid, ondernemerschap, ambitie en leiderschap. Werkneemster heeft in het begin van haar dienstverband (het gaat dan om de jaren 2019, 2020 en begin 2021), op enkele verbeterpunten na, goed gefunctioneerd. In het jaar 2021/2022 is het functioneren van werkneemster met voldoende beoordeeld, waarbij met name haar ambitie en drive als positief werden genoemd. Bij dat laatste werd wel een kanttekening geplaatst. Zo zou ze soms te veel van haar team en/of stakeholders vragen. In de loop van de tijd (dat wil zeggen met name in 2022, 2023 en 2024) ontving Renewi steeds meer signalen over de houding, het gedrag en de manier van leidinggeven van werkneemster. Deze signalen waren afkomstig van meerdere medewerkers uit verschillende hoeken van de onderneming (zowel HR als ExCom). Ook liepen projecten waarover werkneemster de leiding had minder goed. Begin 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Vanaf september 2023 heeft zij haar werkzaamheden bij Renewi weer volledig opgepakt. Op 11 februari 2024 is werkneemster (weer) aangesproken op haar functioneren. Met ingang van 19 februari 2024 is werkneemster vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van loon, omdat Renewi het proces in gang heeft gezet om het dienstverband met werkneemster te beëindigen. Werkneemster functioneert immers al langere tijd niet op een wijze die en niveau dat zij van een medewerker in die positie wel mag verlangen. In reactie op de op non-actiefstelling heeft werkneemster zich op 27 februari 2024 opnieuw ziekgemeld. Daarnaast heeft ze toen onder andere aangegeven haar baan te willen behouden en dat ze dus niet akkoord gaat met een vaststellingsovereenkomst, en dat zij vanaf dat moment een regulier re-integratietraject wil volgen om aan haar herstel te gaan werken. Renewi verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden primair op de d-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverbod tijdens ziekte

Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, aangezien de door Renewi aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde ontslaggronden geen verband houden met de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Ten eerste staat de ziekmelding in 2023 los van de werkzaamheden die werkneemster uitvoerde bij Renewi. Daarnaast speelde de gestelde problematiek op de werkvloer al voordat werkneemster zich voor het eerst ziek had gemeld. Het is dan ook aannemelijk dat de geschetste problematiek met betrekking tot het functioneren en de onderlinge verhouding zich in deze vorm zou hebben voorgedaan als geen sprake was geweest van arbeidsongeschiktheid. Dat werkneemster zich kort na de vrijstelling van werkzaamheden weer ziek heeft gemeld, maakt dat niet anders. Mogelijk is dit (deels) een gevolg van het ontstane conflict, maar een verband tussen de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd en haar ongeschiktheid wegens ziekte kan daarmee niet worden gelegd.

Redelijke grond

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de d-grond, omdat Renewi onvoldoende duidelijk met werkneemster heeft gecommuniceerd dat er op een bepaald moment van haar een andere stijl van leiderschap werd verwacht. Weliswaar was werkneemster ervan op de hoogte dat zij op bepaalde punten verbetering moest laten zien, maar daaruit volgt niet, althans onvoldoende, dat er iets wezenlijk anders van haar werd gevraagd en dat zij dat nog onvoldoende op alle vlakken heeft laten zien. Dat zij op andere terreinen (volledig) disfunctioneert, is ook onvoldoende aannemelijk geworden. Daarbij komt dat van een gedegen opgezet en uitgevoerd verbetertraject niet kan worden gesproken.

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond per 1 december 2024, omdat duidelijk is dat de samenwerking tussen partijen is verstoord door de houding en het gedrag van werkneemster. Daarnaast heeft haar handelswijze (met name de manier waarop zij leiding geeft) ervoor gezorgd dat het vertrouwen en daarmee ook het draagvlak voor werkneemster binnen Renewi is weggefallen. Een verdere vruchtbare samenwerking tussen partijen is dan ook redelijkerwijs niet meer te verwachten. Dit alles blijkt uit voldoende uit de processtukken, zoals uit de e-mail van 11 februari 2024. Daarbij komt dat uit de verklaringen van medewerkers blijkt dat de spanning en onrust is afgenomen in de periode dat werkneemster wegens arbeidsongeschiktheid afwezig was, maar na haar terugkeer weer duidelijk merkbaar was. In de tussenliggende periode is de sfeer bij de afdeling HR verbeterd en dat kwam de samenwerking ten goede. Uit deze verklaringen blijkt bovendien dat het gedrag en de houding van werkneemster in toenemende mate – voor een lange periode – op een negatieve manier aanwezig waren. Aangezien hiervoor is omschreven dat er thans een onherstelbaar gebrek aan vertrouwen en draagvlak bestaat, kan niet worden ingezien hoe er een reële mogelijkheid is tot herplaatsing. Ook in andere functies zal er geen vertrouwen en draagvlak meer zijn. Dit geldt temeer nu de CEO, CFO en enkele andere directeuren

uitdrukkelijk hebben verwoord dat zij een samenwerking met werkneemster niet meer zien zitten.

Overige vorderingen

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding. Dit laatste, omdat werkneemster onvoldoende heeft gesteld en onderbouwd dat Renewi ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De verstoorde arbeidsverhouding is grotendeels te wijten aan werkneemster zelf. Andere omstandigheden waaruit het ernstig verwijtbaar handelen zou kunnen blijken zijn eveneens niet dan wel onvoldoende gesteld. Gelet op de uitkomst van deze zaak en rekening houdend met de aard van het geschil, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen hun eigen proceskosten dragen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5184

Zaaknummer: 11233374_EV31102024

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: L.V. Claassens en L.H.E. Drenthe

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub d BW