

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die langer dan 10 jaar in dienst is krijgt nieuwe leidinggevende. Ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen omdat er geen redelijke gronden zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2013 in dienst bij werkgeefster. Per 1 januari 2020 is hij werkzaam in de functie van Principal Investment Manager. Werknemer heeft sinds 1 juli 2023 een nieuwe leidinggevende. In de periode van 24 juli tot 11 september 2023 voerde de leidinggevende vier een-op-een gesprekken met werknemer, waarbij al in het eerste gesprek kritiek werd geuit op zijn houding en gedrag. Dit gebeurde terwijl de leidinggevende werknemer slechts twee keer had meegemaakt in vergaderingen. Werknemer voelde zich hierdoor aangevallen, wat hij aangaf in zijn e-mail van 1 september 2023 en tijdens het gesprek op 11 september 2023. Na dit gesprek meldde hij zich voor het eerst in zijn loopbaan ziek. Partijen zijn vervolgens op advies van de bedrijfsarts een mediationtraject gestart. Na afronding van dit traject heeft de bedrijfsarts in april 2024 geoordeeld dat terugkeer van werknemer in zijn eigen functie een te groot gezondheidsrisico vormt vanwege het nog bestaande vertrouwensconflict. Partijen hebben gesproken over een andere functie, maar daar zijn partijen het niet eens over geworden. Werkgeefster vordert ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend: ontbinding onder toekenning een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.228,310,50, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Geen verstoorde arbeidsverhouding*

Pas sinds de komst van de nieuwe leidinggevende is kritiek geuit op het functioneren van werknemer, terwijl hij in de jaren daarvoor goede of voldoende beoordelingen ontving. Tijdens de End Year Review van 13 februari 2023, over 2022, werd werknemer voldoende beoordeeld. Een verklaring stelt dat werknemer niet goed is in het ontvangen van feedback en gebrek aan zelfreflectie heeft, maar nergens blijkt dat dit met hem is besproken. Zijn leidinggevende gaf aan werknemer te hebben aangesproken op basis van wat anderen

haar hadden verteld en haar eigen eerste indrukken. Toch is onduidelijk waarom dit op deze intensieve wijze en zo kort na haar aantreden moest gebeuren. Het is duidelijk dat de verhouding tussen hen in de negen weken van haar leidinggevende periode verstoord raakte. Het is niet vast komen te staan dat de relatie tussen werknemer en werkgeefster hierdoor ernstig en duurzaam is verstoord. Werknemer werkt al tien jaar naar tevredenheid bij werkgeefster, behaalde altijd voldoende beoordelingen en kreeg ook een promotie. Ook in februari 2023 was zijn beoordeling nog voldoende. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

#### *Geen andere gronden*

Werkgeefster baseert haar ontbindingsverzoek subsidiair op de h-grond, maar de aangevoerde feiten en omstandigheden zijn dezelfde als bij de g-grond. Deze zijn al als onvoldoende beoordeeld om ontslag op de g-grond te rechtvaardigen. De h-grond is niet bedoeld als reparatie van een onvoldoende onderbouwde ontslaggrond. Daarom moet ook dit verzoek tot ontbinding worden afgewezen. Daarnaast heeft werknemer slechts negen weken gewerkt onder zijn leidinggevende voordat hij zich ziek meldde. Daarna volgde een mediationtraject. Buiten de e-mails en verklaringen die in deze procedure zijn ingebracht, is nergens uit gebleken dat werknemer zou disfunctioneren.

Tot slot gaat het ook het beroep van werkgeefster op de i-grond niet op. Hoewel zij stelt dat de arbeidsovereenkomst een lege huls is, heeft zij niet aangetoond waarom werknemer, gezien zijn staat van dienst, niet op een andere functie kon werken met behoud van loon. Er zijn geen goede gronden voor ontbinding, mede omdat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen voor herplaatsing. Werknemer heeft voorgesteld de functie van projectleider Wet toekomst pensioen te vervullen, maar werkgeefster heeft dit voorstel niet serieus onderzocht.

De conclusie is dat er geen basis is voor ontbinding, zodat het verzoek wordt afgewezen. Omdat dit verzoek wordt afgewezen, is de voorwaarde voor de tegenverzoeken van werknemer niet vervuld, en worden deze niet behandeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:6011

**Zaaknummer:** 11204945 \ UE VERZ 24-197

**Rechters:** D.C.P.M. Straver

**Advocaten:** P.C.X. de Leede en P. van Wegen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub i BW