

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster afgewezen. Er is geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2014 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Zij stelt dat de onderneming in zwaar weer verkeert. Zij heeft besloten de functie van werknemer te laten vervallen omdat deze veel kost maar onvoldoende oplevert. Werknemer heeft niet met werkgeefster willen meedenken over een oplossing en heeft zich nukkig, boos en soms agressief opgesteld. Er is mediation ingezet, maar dit heeft geen resultaat opgeleverd. Volgens werkgeefster is er door de houding van werknemer een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding ontstaan, waardoor er geen vertrouwen meer is in een vruchtbare samenwerking. Werknemer betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Hij verzoekt primair de verzochte ontbinding af te wijzen, met het bevel aan werkgeefster om hem toe te laten tot zijn werkzaamheden en hem toegang te geven tot zijn zakelijke e-mailaccount en netwerkomgeving.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat er daarom geen redelijke grond is voor ontbinding. Partijen verschillen van mening over de vraag welke functie werknemer precies bekleedt. De kantonrechter stelt vast dat werknemer de generieke functie [functie 1] vervult, maar dat zijn functie meer specifiek de functie van [functie 2] is. Daar gaat werkgeefster in haar verzoekschrift en in haar correspondentie met werknemer ook van uit. Tussen partijen is niet in geschil dat werkgeefster tot november 2023 nooit met werknemer heeft gesproken over het nut en de noodzaak van zijn functie. Dit is vanaf november 2023 echter wel gebeurd, omdat het managementteam toen is gaan nadenken over maatregelen om kosten te besparen. Er zijn verschillende gesprekken gevoerd. Werkgeefster heeft naar aanleiding van deze gesprekken op 21 december 2023, dus vlak voor de feestdagen, een brief gestuurd waarin zij bevestigt dat gesproken is over de rol van werknemer. In deze brief uit zij ook kritiek over het functioneren van werknemer en schrijft zij dat hij onvoldoende verantwoordelijkheid neemt en initiatieven toont. Tussen partijen staat vast dat werknemer nooit eerder op zijn functioneren was aangesproken. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij in de periode vanaf januari 2024 niet bereid is geweest om met zijn directeur en medewerkers van HR mee te denken over een oplossing. Gezien de kritiek die werkgeefster in de brief van 21 december 2023 had geuit op het functioneren van werknemer, had het naar het oordeel van de kantonrechter voor de hand

gelegen om hem een verbetertraject aan te bieden. Dit is niet gebeurd. In de periode van maart tot augustus 2024 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. De mediation heeft echter geen resultaat opgeleverd. De kantonrechter is van oordeel dat uit de gang van zaken geen ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding kan worden afgeleid. De omstandigheid dat werknemer het niet eens is met het vervallen van zijn functie en de door werkgeefster aangeboden functies niet heeft geaccepteerd, is hiervoor onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6424

Zaaknummer: 11299036 UE VERZ 24-269

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: B.E.H. Zwezerijnen en P.A. de Koningh

Wetsartikelen: 7:669 BW