

RECHTSPRAAK

Werkgeefster, onderdeel van internationaal concern, verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst van in haar ogen niet goed functionerende Central Business Officer. Geen sprake van opzegverbod wegens discriminatie/intimidatie (AWGB). Afwijzing verzoek; geen voldragen d-, e-, g- dan wel i-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 2017 in dienst bij NN Personeel B.V. (hierna: NN). Op dit moment bekleedt hij de functie van Central Business Officer (hierna: CBO). Het laatstgenoten loon bedraagt € 16.058,56 bruto exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Sinds eind 2023, althans begin 2024, is werknemer betrokken bij het Future Ready-programma. Werknemer is als CBO verantwoordelijk voor de werkstroom engineering. Op 6 juni 2024 heeft de leidinggevende van werknemer kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Vervolgens is op 7 juni 2024 een vertrekvoorstel verzonden aan werknemer. Werknemer is met dit voorstel niet akkoord gegaan. NN heeft hem daarna de keuze voorgelegd: of tot overeenstemming komen over een beëindigingsovereenkomst of een verbetertraject ingaan. Partijen hebben hierover gecorrespondeerd, maar zijn er onderling niet uitgekomen. NN heeft daarbij nog twee keer mediation voorgesteld, maar volgens werknemer is er geen impasse ontstaan en kunnen partijen eerst proberen hier zelf uit te komen. Werknemer stelt – kort gezegd – wel open te staan voor een verbetertraject, maar niet te weten op welke concrete punten en binnen welke termijn van hem verbetering wordt verwacht. NN heeft daarop aan werknemer laten weten dat het werknemer ontbreekt aan zelfreflectie en dat een gesprek over eventuele verbeterpunten inmiddels een gepasseerd station is. NN verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-, e-, g- dan wel i-grond, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van opzegverbod wegens discriminatie en/of intimidatie

De vraag die allereerst voorligt, is of werknemer voldoende feiten heeft aangevoerd die kunnen vermoeden dat NN zich bij haar wens tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst schuldig maakt aan direct onderscheid als bedoeld in artikel 1 sub b AWGB. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer daarin niet is geslaagd. Zo heeft werknemer niet onderbouwd dat de inspanning van NN om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst

verband houdt met zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Anders dan werknemer stelt, betreft dit een limitatieve opsomming. De intimidatie waartegen de AWGB en/of het EU Handvest bescherming bieden moet verband houden met een bepaalde hoedanigheid van de betreffende werknemer. Dat er sprake is van intimidatie van NN die samenhangt met een hoedanigheid van werknemer heeft hij echter onvoldoende onderbouwd. Het enkele feit dat NN volgens werknemer (grote) druk heeft uitgeoefend om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst is daarvoor onvoldoende.

Geen voldragen ontslaggrond

Het beroep van NN op de e-grond faalt. Het door NN verweten gedrag van werknemer – waaronder het niet van de grond laten komen van onderhandelingen, het doen escaleren van de situatie, het afwijzen van het voorstel tot mediation en de steeds hardere toon van werknemer – kwalificeert niet als verwijtbaar handelen, temeer omdat niet of onvoldoende door NN is gesteld of is gebleken dat sprake is van schuld of opzet van de zijde van werknemer. Uit de stelling van NN dat het werknemer aan zelfreflectie ontbreekt, volgt dat hij kennelijk niet in staat is om in te zien dat hij anders had moeten handelen. Het lag daarom op de weg van NN om nader te onderbouwen waarin de schuld van werknemer volgens NN zou zijn gelegen. Dit heeft zij echter nagelaten.

Ook het beroep op de g-grond slaagt niet. Zo kan de weigering tot het starten van een mediationtraject door werknemer niet los worden gezien van de toen nog steeds lopende discussie tussen partijen over het functioneren van werknemer, terwijl NN onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt waaruit het gestelde functioneringsprobleem van werknemer bestond. Op geen enkel moment heeft NN onomwonden aangegeven dat zij koos voor het opleggen van een verbeterplan, ongeacht of werknemer daarmee instemde. Het is daarom niet onbegrijpelijk dat werknemer de aanpak van NN is blijven zien als een tweesporenbeleid, waarbij zowel een verbetertraject als een vertrekregeling tot de mogelijkheden behoorde. In dat licht bezien valt ook te begrijpen dat werknemer niet het gevoel had dat mediation partijen daarin verder zou kunnen helpen. Het enkele feit dat de leidinggevende van werknemer een samenwerkingsprobleem ervaart, is daarnaast onvoldoende om te kunnen spreken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en NN.

Van een voldragen d-grond is geen sprake, nu niet is komen vast te staan dat de kritiek op het functioneren van werknemer terecht is geweest en werknemer geen reële en serieuze verbeterkans heeft gekregen. Het beroep van NN op de i-grond wordt als onvoldoende onderbouwd afgewezen. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat NN ook niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. NN maakt onderdeel uit van een internationaal concern en het enkele feit dat de verhouding tussen de leidinggevende en werknemer onder druk staat, betekent niet dat er binnen het concern geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing.

Conclusie

Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:5176

Zaaknummer: 11313010 AR 24-50

Rechters: R. Giltay

Advocaten: A.R. van Ooijen-Blokzijl en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:671b BW