

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst dierenarts op de e-grond afgewezen, op de g-grond wel toegewezen. Eerdere pogingen tot verbetering verhoudingen zijn mislukt en werknemer erkent dat vruchtbare samenwerking niet langer mogelijk is.*Feiten*

Werknemer, sinds 1998 dierenarts bij een kliniek, trad in 2020 van rechtswege in dienst bij werkgeefster na overname van de kliniek. Vanaf april 2022, na invoering van een clusterstructuur, ontstonden klachten over negatief gedrag van werknemer richting collega's, waaronder een paraveterinair senior, die tevens locatiemanager werd. Ondanks gesprekken met leidinggevendenden, coaching en waarschuwingen bleef het gedrag aanhouden. Dit leidde tot diverse incidenten, waaronder een gemiste afspraak zonder afmelding en een gesprek dat voortijdig door de HR-businesspartner werd beëindigd wegens verbaal agressief gedrag van werknemer. In juni 2024 ontving werknemer een laatste waarschuwing, waarna een nieuw conflict in september 2024 leidde tot schorsing. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond) of een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer betwist deze gronden en stelt dat hij zich niet verwijtbaar heeft gedragen en dat de arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam verstoord is. Hij verzoekt primair om afwijzing van het verzoek, opheffing van de op non-actiefstelling en herstel van zijn werkzaamheden. Subsidiair vraagt hij om een transitievergoeding, een billijke vergoeding en dat rekening wordt gehouden met de opzegtermijn. Ook verzoekt werknemer voor recht te verklaren dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan enig concurrentie- en/of relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat een arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden indien een redelijke grond aanwezig is, herplaatsing niet mogelijk of niet redelijk is, en er geen opzegverbod geldt. In dit geval is van een opzegverbod geen sprake. De kantonrechter oordeelt dat de door werkgeefster aangevoerde gedragingen van werknemer, waaronder scherpe en niet-constructieve communicatie richting collega's, verwijtbaar zijn. Tegelijkertijd rekent de kantonrechter werkgeefster aan dat er onvoldoende rekening is gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer en dat een advies om een arbeidspsycholoog in te schakelen is genegeerd. Daarom wordt ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen afgewezen. Wel acht de kantonrechter een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie aanwezig, mede omdat eerdere pogingen om de verhoudingen te verbeteren zijn mislukt en werknemer erkent

dat een vruchtbare samenwerking niet langer mogelijk is. Ontbinding op deze grond wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 april 2025, met verrekening van de proceduretijd in de opzegtermijn. De kantonrechter kent werknemer een transitievergoeding toe, nu van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek van werknemer om het concurrentie- en relatiebeding buiten toepassing te laten, wordt eveneens afgewezen. Tot slot worden de proceskosten tussen partijen gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1156

Zaaknummer: 11375399

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.E. Wierenga-Heintz en B. van Kasteel

Wetsartikelen: 7:671b BW