

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. Werkneemster heeft niet aangestuurd op een conflict door een advocaat in te schakelen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 16 september 2013 in dienst bij werkgever. Werkgever wenst een reorganisatie in zijn organisatie door te voeren. Werkneemster heeft op 10 januari 2025 een gesprek gehad met de heer A (hierna: A) waarin zij te kennen heeft gegeven dat zij problemen heeft met de manier waarop de reorganisatie verloopt. Zij heeft A meegedeeld dat zij juridische bijstand heeft gezocht en dat werkgever een brief van haar advocaat zal ontvangen. A heeft daarop aangegeven dat wanneer zich een advocaat zou melden, ook werkgever zich tot een advocaat zou moeten wenden waardoor de relatie met werkneemster mogelijk onder druk zou komen te staan. De brief van haar advocaat (hierna: Daniëls) is later die dag aan werkgever verstuurd. In deze brief van 20 januari 2025 staat dat werkneemster bezwaar maakt tegen de wijze waarop met haarzelf, haar belangen en haar positie is omgesprongen. De advocaat van werkgever (hierna: Noordoven) heeft Daniëls in een e-mail van 21 januari 2025 meegedeeld dat werkneemster de relatie met werkgever door deze brief onnodig op scherp stelt. Onder de huidige omstandigheden is een normale samenwerking en communicatie tussen directie en werkneemster niet mogelijk. Werkneemster wordt daarom op non-actief gesteld. Partijen hebben die dag verschillende e-mailberichten verstuurd, waaronder het e-mailbericht van Daniëls waarin zij schrijft dat werkneemster zich verzet tegen de op non-actiefstelling. A en werkneemster hebben op 23 januari 2024 de situatie besproken. Er is afgesproken dat werkneemster een verslag van het gesprek zou ontvangen en dat zij zelf - en niet haar advocaat - daarop zou reageren. Daniëls heeft naar aanleiding van dit gesprek in een e-mail van 24 januari 2025 aan Noordoven geschreven dat A in het gesprek opnieuw heeft gedreigd met een op non-actiefstelling als werkneemster zich verder door een advocaat zou laten bijstaan en dat het niet aan hem is om dit te bepalen. A heeft werkneemster in een e-mail van dezelfde dag geschreven dat zijn vertrouwen in werkneemster weg is en dat dit een samenwerking met haar onmogelijk maakt. Werkneemster wordt op non-actief gesteld totdat hun advocaten een oplossing hebben bereikt. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege de g-grond, subsidiair vanwege de e-grond en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de arbeidsverhouding tussen werkgever, en in het bijzonder A, en werkneemster tot 20 januari 2025 altijd goed is geweest. In de periode van 20 tot en met 27 januari 2025 zijn de

verhoudingen echter in een snel tempo verslechterd. Dit heeft volgens werkgever vooral te maken met de toonzetting van de brief van Daniëls van 20 januari 2025 en haar e-mail van 24 januari 2025 en de verwijten die hierin aan het adres van werkgever werden gemaakt. De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster het goed recht had om bij werkgever aan de orde te stellen dat zij het idee had dat haar functie werd uitgehold. Het was ook haar goed recht om zich daarbij te laten bijstaan door een advocaat. Dit geldt temeer omdat zij als werkneemster ten opzichte van werkgever in een afhankelijke positie verkeert. Aan communicatie die via een advocaat plaatsvindt, is inherent dat hierbij juridische standpunten worden ingenomen die confronterend kunnen overkomen. De toonzetting van de communicatie kan hierdoor afwijken van de informelere en wellicht ook vriendschappelijke manier waarop de partijen zelf met elkaar omgaan. Werkneemster heeft zich weliswaar niet van de e-mail van haar gemachtigde van 24 januari 2025 gedistantieerd, maar dat kon ook moeilijk van haar verwacht worden omdat zij de behartiging van haar belangen in handen had gelegd van haar advocaat. Van werkgever had mogen worden verwacht om hiermee rekening te houden in plaats van direct tot op non-actiestelling over te gaan. De kantonrechter volgt werkgever daarom ook niet in zijn stelling dat hij steeds de-escalerend is opgetreden. Werkgever heeft bovendien niets gedaan om de arbeidsverhouding tussen A en werkneemster na 27 januari 2025 te verbeteren, bijvoorbeeld door het inzetten van mediation. Gelet op het relatief lange dienstverband van werkneemster en de korte periode waarin de verstoring is ontstaan, mocht dit wel van werkgever worden verwacht. Gelet op deze achtergrond is onvoldoende aannemelijk geworden dat de verstandhouding tussen partijen in slechts één week onherstelbaar is beschadigd en dat dus sprake is van een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst kan ook niet worden ontbonden op de e-grond. Zoals eerder is overwogen was het haar goed recht om de gevolgen van de voorgenomen reorganisatie voor haar functie aan de orde te stellen en hierbij standpunten in te nemen die afwijken van de standpunten van werkgever. Nergens blijkt uit dat werkneemster hierin te kwader trouw is geweest. Er is daarom geen reden om de arbeidsovereenkomst op deze grond te ontbinden. Er is ook geen sprake van een combinatie van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW. Dit betekent dat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1344

Zaaknummer: 11534050 UE VERZ 25-29

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: T.L.C.W. Noordoven en mr. Z.N. Daniels-Ashruf

Wetsartikelen: 7:669 BW