

VERZOEKER

beschikking

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 9993559 EA VERZ 22-413

beschikking van: 22 september 2022

func.: 33623

beschikking van de kantonrechter

In z a k e

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

██████████
gevestigd te ██████████
verzoekster
nader te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. A.A. Pelser

t e g e n

██████████
wonende te ██████████
verweerder
nader te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. K.J. de Vaan

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

██████████ heeft op 11 juli 2022 een verzoek met producties ingediend dat strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

██████████ heeft een verweerschrift met producties ingediend.

Het verzoek is mondeling behandeld op 25 augustus 2022. Namens ██████████ is ██████████ verschenen, vergezeld door de gemachtigde. ██████████ is verschenen, vergezeld door een aantal familieleden en zijn gemachtigde. Partijen hebben ter zitting hun standpunten aan de hand van een pleitnota toegelicht. Na verder debat is beschikking gevraagd en is een datum voor beschikking bepaald.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Feiten

1. Als gesteld en niet (voldoende) weersproken staat het volgende vast.
 - 1.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED] is sinds 19 februari 2019 in dienst van [REDACTED] en is laatstelijk werkzaam in de functie van Production Planner. Het bruto salaris bedraagt € 3.120,00 per maand exclusief emolumenten.
 - 1.2. [REDACTED] maakt als Production Planner onderdeel uit van het Team Distillery. Het team bestaat naast [REDACTED] uit twee destilleerders en wordt aangestuurd door een Head Distiller. Sinds juli 2021 is de Head Distiller mevrouw [REDACTED]. Het hele Team Distillery staat onder indirecte verantwoordelijkheid van [REDACTED] (verder: [REDACTED]).
 - 1.3. In het najaar van 2021 begint de samenwerking tussen [REDACTED] en [REDACTED] te verslechteren. De communicatie verloopt stroef en [REDACTED] vindt dat [REDACTED] hem te veel controleert, te veel vragen stelt, te veel wensen heeft en zich te veel met hem bemoeit. Een collega, die anoniem wil blijven, heeft daarover op 22 maart 2022 het volgende gemaild aan [REDACTED] (Coördinator HR & Legal, verder: [REDACTED]):
"Het feit dat [REDACTED] weigert te communiceren met [REDACTED] [REDACTED] geeft ook frustraties binnen de rest van het team. Het maakt het werk lastig voor degenen die hier niet bij betrokken zijn. Iedereen loopt hier op zijn tenen en het verziekt de werksfeer. [REDACTED] gedrag en houding tegenover [REDACTED] is ronduit kinderachtig."
 - 1.4. Op 28 maart 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED]. [REDACTED] heeft in dit gesprek aangegeven geen vertrouwen in [REDACTED] te hebben en zijn werk gewoon te kunnen doen zonder haar. De oplossing is volgens [REDACTED] om te wisselen van team. Afgesproken werd om de situatie te bespreken met [REDACTED].
 - 1.5. Na het gesprek van 28 maart 2022 heeft [REDACTED] zich ziek gemeld.
 - 1.6. Op 29 maart 2022 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] een formele schriftelijke waarschuwing gegeven. In deze waarschuwing wordt [REDACTED] verweten dat hij [REDACTED] onterechte verwijten maakt en de hiërarchische gezagsverhouding tussen hen miskent. Verder wordt de waarschuwing gegeven voor i) het structureel niet houden aan de gemaakte afspraken over het thuiswerken en het in strijd handelen met de thuiswerkregels zoals opgenomen in de staff manual en ii) voor zijn houding en gedrag, waaronder het negeren en niet opvolgen van instructies van [REDACTED].
 - 1.7. Op 4 april 2022 heeft [REDACTED] gereageerd op de officiële waarschuwing en aangegeven het hiermee niet eens te zijn. [REDACTED] legt in zijn reactie de schuld bij [REDACTED] omdat zij de logica van werk-gerelateerde argumenten niet wenst te accepteren. [REDACTED] schrijft dat zijn vertrouwen in [REDACTED] is verdampt.
 - 1.8. Na zijn ziekmelding heeft [REDACTED] een vakantieaanvraag/registratie aangemaakt voor de periode 8-22 april 2022. Omdat op 13 april 2022 een consult bij de bedrijfsarts was gepland heeft [REDACTED] aanvankelijk geen toestemming gegeven voor de gevraagde vakantie.
 - 1.9. [REDACTED] heeft vervolgens een gesprek aangevraagd met [REDACTED] (CEO van [REDACTED] verder: [REDACTED]), in aanwezigheid van een extern vertrouwenspersoon. Dit gesprek heeft plaatsgevonden op 7 april 2022. [REDACTED] heeft naar aanleiding van dit gesprek in een verslag opgemerkt:

“Het doel van het gesprek voor [REDACTED] had mijn inziens voornamelijk te maken met het alsnog verkrijgen van toestemming om op vakantie te gaan. Ook stelde hij dat de officiële waarschuwing ingetrokken moest worden en dat hij niet meer wilde rapporteren aan [REDACTED] (...)

Op mijn vraag aan [REDACTED] of hij zelf vond dat hij zaken anders en beter had kunnen doen bleef zijn antwoord ontkennend. Hij gaf ook nogmaals aan geen vertrouwen te hebben in [REDACTED] noch in [REDACTED] (leidinggevende van [REDACTED]). Ook de bedrijfsvoering stelde hij ter discussie waarop ik heb aangegeven bij [REDACTED] dat er van hem ook enige mate van zelfreflectie gevraagd mag worden om gezamenlijk een basis te creëren om verder te gaan.”

- 1.10. [REDACTED] heeft uiteindelijk alsnog toestemming voor de vakantie van [REDACTED] verleend. Het consult met de bedrijfsarts heeft op 13 april 2022 digitaal plaatsgevonden. De bedrijfsarts kon zich op afstand en met de beschikbare informatie onvoldoende een oordeel vormen.
- 1.11. Op 28 april 2022 heeft een fysiek consult bij de bedrijfsarts plaatsgevonden. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er sprake is van ziekte die voor een belangrijk deel werkgerelateerd is. [REDACTED] wordt in staat geacht met [REDACTED] in overleg te gaan. De bedrijfsarts schat in dat nadat partijen tot een oplossing zijn gekomen, er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid door ziekte en [REDACTED] dan als hersteld kan worden beschouwd.
- 1.12. Op 4 mei 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] en [REDACTED]. [REDACTED] heeft in dit gesprek opnieuw uitgesproken geen vertrouwen te hebben in [REDACTED] hij wilde dat het vertrouwen in hem werd uitgesproken door het bedrijf [REDACTED] en dat de officiële waarschuwing van tafel ging. [REDACTED] heeft in dit gesprek onder meer aangegeven dat het geen optie is dat [REDACTED] rechtstreeks aan hem gaat rapporteren. Daarnaast staat in het door [REDACTED] opgemaakte gespreksverslag:
“Na alles hierboven besproken te hebben, hebben [REDACTED] en ik nogmaals aangegeven dat we een oplossing zoeken voor de ontstane verstoring in de arbeidsrelatie. (...) Hierbij gaf [REDACTED] aan nog steeds niet bereid te zijn om verder het gesprek te voeren, aangezien hij vond dat eerst de waarschuwingsbrief teruggetrokken diende te worden. Hierop hebben wij geantwoord dat dit geen optie is, omdat [REDACTED] zijn houding en gedrag niet zijn goed te praten. We hebben aangegeven dat we ons willen richten op de toekomst en willen onderzoeken wat [REDACTED] nodig heeft om hier met [REDACTED] te kunnen werken. Vervolgens hebben we hem gevraagd naar wat zijn oplossingsrichting is, hierbij kwamen wederom dezelfde argumenten naar boven. [REDACTED] wilde niet met [REDACTED] werken en wil mij als leidinggevende.”
- 1.13. Partijen zijn vervolgens een mediationtraject gestart. De bedoeling was dat [REDACTED] hierbij ook betrokken zou zijn, maar daarover heeft [REDACTED] het volgende opgemerkt:
“Op dit moment wil ik eerst dat het vertrouwen wordt hersteld tussen het bedrijf en mijzelf door middel van mediation. Dat zal bepalend zijn voor onze toekomstige relatie. Uiteraard kan er in een later stadium ook mediation gedaan worden met [REDACTED] als collega (...)
De mediation heeft vervolgens plaatsgevonden met [REDACTED] en [REDACTED]. Het doel van de mediation was het oplossen van het gerezen arbeidsconflict.
- 1.14. De mediation heeft niet tot een oplossing geleid, waarna [REDACTED] het onderhavige ontbindingsverzoek bij de rechtbank heeft ingediend.
- 1.15. Op 23 juni 2022 heeft nog een consult bij de bedrijfsarts plaatsgevonden. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat het onduidelijk is of sprake is van een medisch objectiveerbare ziekte. Volgens de bedrijfsarts wordt de ziekte onderhouden door werkgerelateerde factoren en dat als deze naar tevredenheid worden opgelost,

herstel van [REDACTED] wordt verwacht.

Verzoek en verweer

2. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:
 - de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] ex artikel 7:671b lid 1, onderdeel a Burgerlijk Wetboek (BW) op zo kort mogelijke termijn te ontbinden;
 - een transitievergoeding van € 4.451,00 bruto aan [REDACTED] toe te kennen;
 - veroordeling van [REDACTED] in de kosten van het geding.
3. Aan dit verzoek legt [REDACTED] ten grondslag dat sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 jo lid 1 BW. Volgens [REDACTED] is sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
4. [REDACTED] voert als verweer dat - samengevat - geen sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding.
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, heeft [REDACTED] op de zitting om toekenning van een billijke vergoeding van € 30.000,00 verzocht op grond van artikel 7:671 b lid 9 sub c BW. [REDACTED] stelt daartoe dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.
6. De overige stellingen en verweren van partijen zullen voor zover relevant bij de beoordeling aan de orde komen.

Beoordeling

Wettelijk opzegverbod

7. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 BW dient de kantonrechter te onderzoeken of sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod.
8. Tussen partijen staat vast dat [REDACTED] sinds 28 maart 2022 arbeidsongeschikt is. De bedrijfsarts(en) hebben hierover geoordeeld dat de ziekte van [REDACTED] voor een belangrijk deel werkgerelateerd is en werkgerelateerde factoren de ziekte onderhouden. Volledig herstel wordt verwacht zodra partijen tot een oplossing zijn gekomen. Daarmee staat vast dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, maar dat sprake is van 'situatieve arbeidsongeschiktheid' als gevolg van een arbeidsconflict. Het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte staat hier dan ook niet in de weg aan de verzochte ontbinding.

Ontbinding

9. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:671b lid 1 jo 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

10. [REDACTED] stelt primair dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verstoring van de arbeidsrelatie, die zodanig is dat van [REDACTED] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uitgangspunt voor de kantonrechter is daarbij dat er sprake moet zijn van een ernstige en duurzame verstoring. Het is daarbij in beginsel niet van belang wat de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding is, en ook niet aan wie die te wijten is. Dit neemt niet weg dat de kantonrechter de nodige terughoudendheid zal betrachten in gevallen waarin de verstoorde verhouding(en) in overwegende mate is (zijn) veroorzaakt door de werkgever. In een dergelijk geval zal niet snel worden geoordeeld dat in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
11. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door [REDACTED] in dit verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel g BW. Onweersproken is dat de arbeidsverhouding tussen partijen met de komst van [REDACTED] als leidinggevende langzaamaan steeds meer verslechterde. Ondanks dat daar pogingen toe zijn ondernomen, is het partijen niet gelukt hier een oplossing voor te vinden. Sterker nog, de verhoudingen zijn in de loop der tijd meer en meer verstoord geraakt. Uit de overgelegde stukken, communicatie en gespreksverslagen blijkt dat [REDACTED] de gesprekken met [REDACTED] steeds oplossingsgericht heeft ingestoken, maar dat [REDACTED] bleef vasthouden aan een oplossing waarbij hij niet meer behoefde samen te werken met [REDACTED]. Voor [REDACTED] was dat, gezien de manier waarop haar bedrijfsvoering is georganiseerd, geen optie. Dat is een valide argument van [REDACTED], waar [REDACTED] zich naar moet schikken. Door dat niet te doen, heeft [REDACTED] een oplossing van het conflict in de weg gezeten en mogelijk zelfs tegengewerkt. Het standpunt van [REDACTED] dat tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht, dat de werksituatie tussen hem en [REDACTED] wel degelijk verbeterd kan worden met een goed gesprek, is niet in lijn met zijn voorgaande uitingen en overtuigt niet. In het bijzonder wordt nog in aanmerking genomen dat partijen reeds een mediationtraject hebben doorlopen (waar [REDACTED] overigens op verzoek van [REDACTED] niet aan heeft deelgenomen), wat zonder oplossing is beëindigd en dat [REDACTED] heeft uitgesproken dat hij het vertrouwen in [REDACTED] als bedrijf kwijt is. Deze gebeurtenissen geven geen hoop op een (toekomstige) vruchtbare samenwerking tussen partijen.
12. Gelet op de aard van de verstoring ziet de kantonrechter geen reden om te oordelen dat herplaatsing van [REDACTED] binnen een redelijke termijn in de rede ligt.
13. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van [REDACTED] zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 9, onderdeel a, BW zal worden ontbonden met ingang van 1 november 2022. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure, met een minimum van een maand.

Transitievergoeding

14. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zal de transitievergoeding op basis van artikel 7:673 BW worden toegekend, zoals verzocht door [REDACTED].

Billijke vergoeding

15. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan [REDACTED] een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 9, onderdeel c, BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Onder verwijzing naar hetgeen hiervoor onder rechtsoverweging 11 is overwogen, oordeelt de kantonrechter dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] niet is gebleken.
16. Nu aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden, hoeft [REDACTED] geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken.

Proceskosten

17. De proceskosten worden, gelet op de aard van de rechtsverhouding tussen partijen, gecompenseerd in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

BESLISSING

De kantonrechter:

- I. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 november 2022;
- II. kent aan [REDACTED] een transitievergoeding toe ten laste van [REDACTED] ter hoogte van € 4.451,00 bruto en veroordeelt [REDACTED] tot betaling van deze vergoeding;
- III. bepaalt dat partijen ieder de eigen proceskosten dragen;
- IV. verklaart de beschikking uitvoerbaar bij voorraad;
- V. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. M. van Walraven, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 22 september 2022 in tegenwoordigheid van de griffier.



VOOR KOPIE CONFORM
De griffier van de
Rechtbank Amsterdam
Verzonden op.

22 SEP. 2022

