

## 'Duurzaam' verstoorde arbeidsverhouding

Het begrip 'duurzaamheid' speelt binnen het arbeidsrecht een belangrijke rol, maar wel in een ander jasje. Het bestaan van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding kan namelijk een redelijke grond zijn voor ontslag. Vaak gaat het dan om een conflict tussen de werknemer en zijn directe leidinggevende of een collega.

Voor een succesvol beroep op deze ontslaggrond moet de arbeidsverhouding zodanig 'verstoord' zijn, dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer kan worden verwacht. De werkgever moet een serieuze herstelpoging doen en proberen om het conflict op te lossen. Vaak wordt daarom een mediationtraject in gang gezet. Als dit niet tot een herstel van de verhoudingen leidt, moet de werkgever onderzoeken of herplaatsing van de werknemer mogelijk is, al dan niet met behulp van scholing. Lukt dat niet, dan kan de rechter worden gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

In de rechtspraak is dit de ontslaggrond met de grootste kans van slagen. Maar, er bestaan genoeg gevallen waarin het niet zo gunstig voor de werkgever uitpakt. Dat was ook het geval in een zaak waarover de rechtbank Amsterdam onlangs oordeelde.

Een werknemer van een bank meldde zich in 2019 ziek wegens burn-out klachten, nadat hij na een ruim 20-jarig dienstverband ineens geen bonus meer kreeg toegekend. Volgens de bedrijfsarts was hij overspannen door een arbeidsconflict. In strijd met de adviezen van de bedrijfsarts werden door de bank pas heel laat mediation- en re-integratiepogingen ondernomen. Uiteindelijk verzocht de bank bij de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De rechter oordeelde dat de verstoorde arbeidsrelatie te wijten was aan



MARGREET BOS

ernstig verwijtbaar handelen van de bank, door de adviezen van de bedrijfsarts niet op te volgen en zich onvoldoende in te spannen voor haar re-integratie- en herplaatsingsplicht. Dit kwam de bank duur te staan. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden, maar daarbij werd aan de werknemer een transitievergoeding van € 108.284 bruto en een billijke vergoeding van € 273.088 bruto toegekend.

Overigens is de – voor zover bij mij bekend – hoogste billijke vergoeding ooit toegekend aan een werknemer in 2019 door de rechtbank Midden-Nederland. Ook in deze zaak ging het om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het bestaan van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Aan de werknemer werd een billijke vergoeding van € 1.026.449,08 bruto toegekend. Het is dus belangrijk om je als werkgever juridisch goed te laten informeren.

Margreet is advocaat en mede-eigenaar van Bos Van Eck Advocaten Mediators in Gouda. Zij staat binnen en buiten de rechtszaal ondernemers bij in allerlei arbeidsrechtelijke kwesties. Daarnaast heeft Margreet de basisopleiding MfN-registermediator succesvol afgerond. Contact? Mail of bel haar gerust! M: bos@bosvaneck.nl T: 0182 541 444.