

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie na herplaatsing in nieuwe functie. Terugkeer werknemer is, mede gelet op houding van werknemer tijdens mondelinge behandeling, niet reëel.

Werknemer is sinds 8 november 2000 in dienst. Hij is laatstelijk werkzaam in de functie van sales executive. Op 13 mei 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werkgever voert het volgende aan. De functie van werknemer is door een reorganisatie komen te vervallen. Partijen hebben vervolgens geprobeerd om tot een beëindiging van het dienstverband te komen, maar zijn daarin niet geslaagd. De arbeidsovereenkomst is gecontinueerd en werknemer heeft de nieuwe functie aanvaard. Na enige tijd is gebleken dat werknemer zich niet kan neerleggen bij de nieuwe situatie. Hij zet zich in zijn nieuwe functie onvoldoende in. Zijn gedrag is zelfs dusdanig dat de arbeidsrelatie hierdoor is verstoord. De arbeidsongeschiktheid is (deels) arbeidsgerelateerd. Werknemer heeft in het plan van aanpak aangegeven dat voorwaarde voor werkhervatting een terugkeer in zijn oude functie is. Werkgever is bereid de transitievergoeding te betalen. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met de ziekte van werknemer. Uit de aangevoerde feiten blijkt voldoende dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Hoewel werknemer aanvoert dat hij zich heeft neergelegd bij de nieuwe functie na de reorganisatie blijkt uit zijn handelen het tegendeel. Werknemer heeft betoogd dat hij wenst terug te keren bij werkgever, maar dat is geen reële optie. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij zich niet in staat acht om een gesprek op het kantoor van werkgever te voeren omdat hij zich daar niet veilig voelt. Werknemer heeft kenbaar gemaakt dat hij in zijn oude functie wil worden geplaatst, maar terugkeer in de oude functie is een gepasseerd station. Ook de houding van werknemer tijdens de mondelinge behandeling spreekt tegen dat een terugkeer, en dus een herstel van de arbeidsverhouding, mogelijk is. Werknemer heeft continu zijn gezicht afgewend (van werkgever) gehouden. Waar hij elke confrontatie uit de weg gaat ziet de kantonrechter geen reële mogelijkheid voor herstel van de relatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding van € 27.216. Er is geen aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-11-2015

Zaaknummer: 4478704 VZ VERZ 15-19365