

RECHTSPRAAK

Tussen werkgever en arbeidsongeschikte manager is weliswaar onenigheid ontstaan over het re-integratietraject, maar van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is niet gebleken. Afwijzing ontbindingsverzoek (g-grond).

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgeefster, in de functie Head of Online (manager). Van 22 januari 2019 tot 20 januari 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geweest. Vanaf laatstgenoemde datum is hij begonnen met re-integratie. Tijdens zijn arbeidsongeschiktheid is er een interim-manager als tijdelijke vervanger voor werknemer aangesteld. Per 30 maart 2020 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Met ingang van die dag is hij door werkgeefster op non-actief gesteld. Per e-mailbericht is aan werknemer medegedeeld dat werkgeefster bezig is zijn werkzaamheden uit te besteden en dat door deze outsourcing zijn functie komt te vervallen. Werknemer is toen een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft hier op 1 april 2020 op gereageerd, onder meer door te zeggen dat hij zich getreiterd en niet gerespecteerd voelt. Werkgeefster heeft daarop, op 7 april 2020, aangegeven dat de basis voor een normale samenwerking inmiddels voor haar is wegge gevallen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is duidelijk dat in de periode januari tot eind maart 2020 (de periode van re-integratie tot de uiteindelijke hersteldmelding) onenigheid is ontstaan tussen werknemer en werkgeefster over de aanpak van dit re-integratietraject. Werkgeefster heeft gesteld dat in deze periode voor haar duidelijk was dat de relatie al te zeer beschadigd was, maar dit is door werknemer ontkend en het is de kantonrechter ook niet gebleken. Werkgeefster stelt in dit kader als belangrijkste versturende factor dat werknemer hardnekkig zou hebben geweigerd om aan de interim-manager te rapporteren, terwijl de kantonrechter toch een ander beeld krijgt uit hetgeen partijen hebben gesteld en aangevoerd en met stukken hebben onderbouwd. Werknemer uit zich weliswaar kritisch, maar naar het oordeel van de kantonrechter niet onwelwillend, en geeft met name aan dat hij slechts met één collega, te weten C, over (de voortgang van) zijn re-integratie wil spreken en niet met de interim-manager. Verder erkent hij dat de eindverantwoordelijkheid gedurende zijn re-integratie bij C ligt. De kantonrechter ziet niet dat werknemer zich in die discussie onredelijk opstelt, zoals werkgeefster volhoudt. Er lijken dan ook geen aanknopingspunten te zijn om

aan te nemen dat de verhoudingen tussen partijen (verder) verstoord zijn geraakt vóór het moment dat werkgeefster werknemer meedeelde dat hij op non-actief werd gesteld, nota bene op de dag dat hij weer volledig hersteld was. Het is invoelbaar dat werknemer geëmotioneerd raakte toen werkgeefster hem op 30 maart 2020 – enkele uren na zijn hersteldmelding – liet weten dat hij niet weer aan het werk kon bij werkgeefster en daarop te kennen gaf dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Hoewel werknemer kan worden aangerekend dat hij zich bepaald in onnodig scherpe en pijnlijke bewoordingen heeft uitgelaten richting C, ligt het naar het oordeel van de kantonrechter volledig in de risicosfeer van C (en daarmee werkgeefster) dat hij aangeeft dat dit voor hem maakt dat er geen weg terug meer is. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer terecht aangevoerd dat het op de weg van de werkgever ligt om op zijn minst te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om een ervaren verstoring op te lossen, maar hiertoe is door werkgeefster nog niets ondernomen. De kantonrechter merkt daarbij op dat de verstoring voornamelijk bij C lijkt te liggen. Dit alles geplaatst in de context waarin het moet worden beoordeeld, is de kantonrechter van oordeel dat niet gesproken kan worden van een verstoring in de arbeidsverhouding, die bovendien dermate ernstig en duurzaam is, dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2564

Zaaknummer: ME VERZ 20-72

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: N. Adnani

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW