

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer werkt onvoldoende mee aan door bedrijfsarts geadviseerde mediation om verhouding met leidinggevende te herstellen na weigering van thuiswerkverzoek van werknemer. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2010 in dienst getreden bij Benier. Hij is werkzaam als systeembeheerder. Op 30 maart 2020 heeft werknemer een thuiswerkverzoek bij A ingediend. Dit verzoek heeft A afgewezen. Werknemer is sinds 1 april 2020 arbeidsongeschikt. In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 6 april 2020 staat dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid een combinatie is van werk- en privégerelateerde factoren. In de periodieke evaluatie van 21 april 2020 heeft de bedrijfsarts gerapporteerd dat werknemer nog onvoldoende stabiel is wat betreft emoties en belastbaarheid om structureel te re-integreren. In de periodieke evaluatie van 6 mei 2020 staat dat de bedrijfsarts met werknemer heeft gesproken over het uitvoeren van deeltaken, mogelijk ook als afleiding, maar dat daarvoor ook nog onvoldoende stabiliteit is. In de periodieke evaluatie van 18 augustus 2020 heeft de bedrijfsarts onder meer gerapporteerd dat de verstoorde arbeidsrelatie de verdere re-integratie van werknemer belemmert en een bedreiging kan zijn voor zijn gezondheid. Daarnaast heeft de bedrijfsarts geadviseerd een externe mediator in te schakelen. Op 18 augustus 2020 is met werknemer gesproken over zijn re-integratie. De HR-coördinator heeft naar aanleiding van dat gesprek werknemer een e-mail gestuurd met onder meer het verzoek een plan van aanpak voor de toekomst aan te leveren voor 9 september 2020. Dit heeft werknemer niet gedaan. Naar aanleiding van een gesprek met werknemer op 10 september 2020 heeft de HR-coördinator werknemer een e-mail gestuurd waarin werknemer wordt verzocht na te denken over de twee mogelijke paden die bewandeld kunnen worden (en die in het gesprek besproken zijn): mediation of exit. Op 28 september 2020 hebben werknemer en de HR-coördinator met elkaar gesproken over de (voortgang van de) re-integratie van werknemer. Naar aanleiding van dat gesprek heeft de HR-coördinator werknemer op 29 september 2020 een e-mail gestuurd waarin onder meer staat dat is afgesproken dat een vaststellingsovereenkomst wordt opgesteld. Benier heeft werknemer op 8 oktober 2020 een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te ontbinden per 1 februari 2021. Partijen hebben daarover geen overeenstemming bereikt. Benier verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden onder meer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Benier naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. In de loop van de arbeidsongeschiktheid van werknemer is een arbeidsconflict zichtbaar geworden, dat draait om de werkrelatie tussen werknemer en A. Vast staat dat de werkrelatie tussen werknemer en A tot aan het thuiswerkverzoek goed is geweest. De bedrijfsarts is van oordeel dat het voortbestaan van het gerezen arbeidsconflict verdere re-integratie belemmert en zelfs een bedreiging kan zijn voor de gezondheid van werknemer. Om dit te doorbreken heeft de bedrijfsarts Benier op 18 augustus 2020 geadviseerd om mediation in te zetten. Niet weersproken is dat Benier het inzetten van mediation kort na ontvangst van het advies van de bedrijfsarts bij werknemer heeft aangekaart. In dat gesprek is werknemer ook gevraagd om uiterlijk 9 september 2020 in een plan van aanpak uiteen te zetten welke handvatten werknemer nodig denkt te hebben om in de toekomst goed te functioneren. Omdat er op 9 september nog niets van werknemer was vernomen over het inzetten van mediation, er nog geen plan van aanpak was ontvangen en Benier vreesde dat het re-integratieproces zou stagneren, is werknemer gevraagd na te denken over twee routes: het deelnemen aan mediation of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werknemer heeft vervolgens aangegeven niet open te staan voor mediation. De kantonrechter is van oordeel dat een arbeidsongeschikte werknemer in het licht van de op hem rustende wettelijke re-integratieverplichtingen in beginsel gehouden is mee te werken aan een door een bedrijfsarts geadviseerd mediationtraject, althans een dergelijke interventie een serieuze kans te geven als er sprake is van een verstoorde werkrelatie die re-integratie lijkt te belemmeren. Weliswaar vindt mediation in beginsel plaats op basis van vrijwilligheid, maar een arbeidsongeschikte werknemer kan zich niet vrijblijvend onttrekken aan de ook op hem rustende re-integratieverplichtingen, waaronder het opvolgen van (redelijke) maatregelen ter bevordering van zijn re-integratie. Niet gesteld of gebleken is dat de geadviseerde mediation medio augustus 2020 niet kon worden gezien als een dergelijke (redelijke) maatregel. Uit het advies blijkt niet dat de bedrijfsarts werknemer nog niet in staat achtte om aan mediation deel te nemen. Werknemer heeft aangevoerd dat zijn burn-out het voeren van gesprekken met A bemoeilijkte. Hij heeft deze stelling echter niet met enig document onderbouwd. Uit de gedingstukken volgt dat Benier een ontslag met wederzijds goedvinden als alternatief naast een mediationtraject voor het eerst heeft genoemd in de e-mail van 10 september 2020. De kantonrechter is het niet met werknemer eens dat het noemen van deze alternatieve weg voorbarig is. Werknemer had op dat moment namelijk nog (steeds) niet gereageerd op het advies om mediation te gaan beproeven wat kort nadat partijen dit advies hadden gekregen, namens Benier bij hem was aangekaart. Evenmin had hij gevolg gegeven aan het verzoek van Benier om uiteen te zetten welke handvatten hij dacht nodig te hebben om in de toekomst goed te functioneren. Uit het ter zitting gevoerde debat is bij de kantonrechter de indruk ontstaan dat de verhouding tussen werknemer en A door in elk geval werknemer nog altijd als ernstig verstoord wordt ervaren. Bij deze stand van zaken kon Benier tot de conclusie komen dat er onvoldoende basis bestaat voor een verdere vruchtbare samenwerking. De kantonrechter ziet eveneens geen reden om te oordelen dat herplaatsing

nog mogelijk is. Voorts oordeelt de kantonrechter dat het ontbindingsverzoek van Bernier geen verband houdt met omstandigheden waarop de opzegverboden betrekking hebben en dat aan het opzegverbod wegens ziekte voorbij kan worden gegaan. De kantonrechter wijst het verzoek van Benier toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2021 onder toekenning van de transitievergoeding aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:840

Zaaknummer: 8887369 / EJ VERZ 20-516

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: C. Staudt-Bos en R.E. Dijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW