

## RECHTSPRAAK

***Ernstig, onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding, ontstaan tijdens en over het re-integratietraject. Ontbindingsverzoek werkgever op de g-grond toegewezen. Geen herplaatsingsmogelijkheden, gelet op arbeidskundig onderzoek UWV.***

## Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2016 in dienst van werkgeefster in de functie van teamleider/scrummaster. Op 17 juni 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 12 april 2021 is mediation geëindigd zonder vaststellingsovereenkomst. Vervolgens heeft werkgeefster het ontbindingsverzoek ingediend. Daarna heeft in mei 2021 e-mailcorrespondentie tussen werknemer en D plaatsgevonden nadat werknemer zich weer beter had gemeld en had aangegeven dat hij zijn eigen werk weer wilde gaan opbouwen. Daarover heeft D aan werknemer meegedeeld dat hij op non-actief werd gesteld en geen contact met A of andere collega's mocht onderhouden. Bij besluit van 17 mei 2021 heeft het UWV meegedeeld dat werkgeefster onvoldoende heeft gedaan om werknemer te laten re-integreren, zodat een loonsanctie tot 13 juni 2022 wordt opgelegd. Bij besluit van 25 juni 2021 heeft het UWV meegedeeld dat werkgeefster nu voldoende aan de re-integratie van werknemer heeft gedaan en dat de periode waarover werkgeefster het loon moet doorbetalen, wordt bekort tot en met 21 juli 2021.

## Oordeel

Gelet op wat partijen over en weer hebben gesteld, en de wijze waarop A en werknemer zich tijdens de zitting over elkaar hebben uitgelaten, is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen A als leidinggevende en werknemer als haar ondergeschikte ernstig, duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Uit de door werkgeefster overgelegde e-mails en gespreksverslagen komt naar voren dat in september 2020 tussen A en werknemer discussie is ontstaan over het re-integratietraject. A heeft werknemer begin september 2020 aangesproken op twee voorvallen die tijdens zijn vakantie hadden plaatsgevonden en werknemer gevraagd feedback op te halen bij collega's. Werknemer was het daarna niet eens met de twijfel van A of hij weer voldoende hersteld was om een tweede team aan te kunnen sturen en heeft A op 15 september 2020 per e-mail laten weten dat hij zich ten onrechte beschuldigd en afgewezen voelt. Vervolgens heeft werknemer daarna herhaaldelijk laten blijken dat hij onvoldoende vertrouwen heeft in de bedoelingen van werkgeefster tijdens het re-integratietraject. Werkgeefster heeft op 26 januari 2021 voorgesteld om mediation te proberen omdat de verhoudingen tussen werknemer en A onder druk waren komen te staan. Volgens werknemer

was de mediation alleen bedoeld voor het verschil van mening over de beoordeling, maar volgens werkgeefster was het juist bedoeld om te bezien of het vertrouwen en de relatie nog hersteld kon worden. Ook na de indiening van het ontbindingsverzoek door werkgeefster is gebleken dat de arbeidsverhouding nog steeds is verstoord. Werkgeefster heeft werknemer op 11 juni 2021 een officiële waarschuwing gegeven omdat hij in strijd met een eerder opgelegd verbod om met collega's te spreken over het conflict, hierover toch met een collega heeft gesproken. Werknemer heeft dit ter zitting betwist en heeft zijn nieuwe, tijdelijke, leidinggevende E, ervan beschuldigd hem stiekem te hebben bespied tijdens een Teamsvergadering, hetgeen door werkgeefster uitdrukkelijk is betwist. Uit de hiervoor genoemde gebeurtenissen blijkt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende duidelijk dat de arbeidsverhouding al vanaf september 2020 is verslechterd en dat het daarna tijdens het beoordelingsgesprek in januari 2021 is geëscaleerd. Het feit dat werknemer zelf vindt dat de samenwerking tot februari 2021 goed is geweest en wil weten wat de reden voor het conflict is, terwijl hij zelf de maanden ervoor herhaaldelijk heeft gezegd dat hij zich niet veilig voelde en dat hij het (wederzijdse) vertrouwen miste, wijst erop dat werknemer zich er onvoldoende van bewust is dat de arbeidsverhouding met A ernstig is verstoord. Gelet daarop en op het eerder mislukken van mediation, is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding niet meer hersteld kan worden. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen. De kantonrechter neemt het oordeel van het UWV over en concludeert dus dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster voldoende zijn geweest en dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn. De kantonrechter is van oordeel dat niet kan worden geconcludeerd dat de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate aan werkgeefster is te wijten. Werknemer heeft op de zitting gesteld dat A al in juni 2020 twijfel had geuit bij andere teamleads of hij wel weer terug zou komen op het niveau van teamlead. Hij heeft hieraan de conclusie verbonden dat hij nooit een eerlijke kans heeft gekregen. Maar die conclusie is niet gerechtvaardigd, ook niet als A deze twijfel zou hebben geuit. Werknemer heeft verder gesteld dat werkgeefster grote steken heeft laten vallen in het re-integratietraject, maar dit heeft hij, gezien de beoordeling van het UWV, onvoldoende onderbouwd. Omdat het handelen van werkgeefster niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar zal het verzoek van werknemer om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen, worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 21-07-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:3280

**Zaaknummer:** 9182214

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** G.M. Gerdes en I.A.E. Spaan

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