

RECHTSPRAAK

Het ontbindingsverzoek op de e-grond wordt afgewezen, nu de niet fijnbesnaarde werknemer nooit een verbetertraject is aangeboden om zijn verweten gedrag te verbeteren.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 1990 bij Bredox B.V. in dienst getreden en vervult thans de functie van topoperator chemie. Op 29 en 1 oktober 2021 vinden een drietal voorvallen plaats waarbij werknemer is betrokken. Op 7 oktober 2021 dient Bredox een verzoekschrift in bij de kantonrechter, strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Op 11 oktober 2021 informeert Bredox werknemer dat men een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend bij de kantonrechter en dat hij op non-actief wordt gesteld vanwege genoemde voorvallen. Werknemer heeft zich die dag ziek gemeld. Bredox verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-, g-, d- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is, nu een verband tussen de arbeidsongeschiktheid en (de grond voor) het ontslag niet is komen vast te staan. Hoewel Bredox op verschillende gronden om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt, zijn deze gronden steeds terug te voeren op het gedrag van werknemer. Voor de kantonrechter is duidelijk dat werknemer geen fijnbesnaarde man is die zich onderscheidt door empathie. Anderzijds staat ook vast dat deze karaktereigenschap van werknemer al jaren bestaat, maar dat hij zich er altijd goed mee heeft kunnen redden, gelet op het 31 jaar durende dienstverband. Ten aanzien van het ontbindingsverzoek op de e-grond overweegt de kantonrechter dat het gedrag dat werknemer door Bredox wordt verweten, hetzelfde gedrag is waarop hij al jarenlang tijdens functioneringsgesprekken is aangesproken zonder dat daar consequenties aan werden verbonden. Steeds heeft werknemer, als het gaat om de omgang met collega's en leidinggevenden, meer dan gemiddeld aandacht nodig. Op één situatie na worden er echter geen consequenties in het vooruitzicht gesteld als de problematiek niet zou verbeteren. Kennelijk was en is het probleem ook weer niet zo zwaarwegend dat Bredox erop wil doorpakken. Ook blijkt nergens uit dat Bredox werknemer ooit cursussen en/of trainingen heeft aangeboden om zijn specifieke problematiek aan te pakken. Ten aanzien van het ontbindingsverzoek op de d-grond overweegt de kantonrechter dat het gestelde disfunctioneren bij werknemer zag op zijn houding en gedrag op de werkvloer. Dat moest verbeteren. Daarbij springt echter in het oog dat Bredox werknemer bij het verwezenlijken van dat doel geen hulp en ondersteuning heeft aangeboden. Hoewel

Bredox in de diverse functioneringsverslagen de problematiek wel benoemt, ontbreekt ook een schriftelijk vastgelegd verbetertraject. De ontbindingsverzoeken op de g-grond en i-grond gaan ook niet op. De oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie ligt louter in het gedrag van werknemer op de werkvloer. Werknemer heeft door de jaren heen steeds laten zien dat hij bereid is aan dit gedrag te werken maar het probleem is dat hij kennelijk vaak weer in ongewenst gedrag terugvalt. Het valt echter niet bij voorbaat uit te sluiten dat coaching en/of training op dit gebied werknemer het handvat had kunnen geven om zijn gedrag wel permanent aan te kunnen passen. Omdat het ontbindingsverzoek op de i-grond niet nader is onderbouwd, wordt hier door de kantonrechter niet op ingegaan. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:9426

Zaaknummer: 9483909 \ AZ VERZ 21-150

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.E.V. van Krieken-Boersma en M.T.M. Zusterzeel

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