

RECHTSPRAAK

Werknemer functioneert al langere tijd niet naar behoren. Van een voldragen d-grond is echter geen sprake. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond, nu het draagvlak in de organisatie voor de terugkeer van werknemer is verdwenen.

Feiten

Werknemer is op 4 januari 1993 in dienst getreden bij Heijmans Infra B.V. (hierna: Heijmans) in de functie van hoofdlandmeter. In deze functie houdt werknemer zich bezig met landmeetkundig een maatvoering-technische werkzaamheden en geeft daarbij leiding aan landmeters. In 2016 heeft werknemer een ontwikkelgesprek gevoerd met zijn toenmalige leidinggevende. In het eindoordeel is opgenomen dat werknemer voldoende kennis en ervaring heeft, maar dat Heijmans zich zorgen maakt over de wijze waarop werknemer zijn functie vervult, namelijk vooral in de avond- en nachturen. In 2017 heeft werknemer opnieuw een ontwikkelgesprek gevoerd waarin naar voren komt dat het functioneren van werknemer achteruitgaat. Op 1 februari 2021 heeft werknemer een gesprek gevoerd met zijn nieuwe leidinggevende en de HR-manager. Werknemer heeft geweigerd om deskundige hulp te krijgen voor zijn communicatie en samenwerking en krijgt daarom zes maanden om dit te veranderen. Op 23 februari 2021 heeft nogmaals een ontwikkelgesprek plaatsgevonden. Op 17 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 april 2021 is werknemer begonnen met vervangende werkzaamheden gelet op zijn arbeidsongeschiktheid. Op 11 mei 2021 heeft de gemachtigde van werknemer een brief gestuurd aan Heijmans en de conclusies uit het ontwikkelgesprek ter discussie gesteld. De gemachtigden van partijen hebben vervolgens gediscussieerd over het functioneren van werknemer. Op 23 juli 2021 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. Op 29 juli 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat geen sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte. Vervolgens is werknemer gedurende de maand augustus 2021 vrijgesteld van werk om complicaties in de arbeidsverhouding te voorkomen. De vrijstelling is uiteindelijk gehandhaafd tot de eerste afspraak met de coach 16 september 2021. Deze afspraak heeft werknemer op 15 september 2021 afgezegd. Werknemer heeft vervolgens vakantieverlof aangevraagd van 27 september 2021 tot 14 oktober 2021. Het gesprek met de coach heeft op 15 oktober 2021 plaatsgevonden. Bij brief van 12 november 2021 heeft Heijmans aangegeven dat zij beëindiging van het dienstverband nastreeft omdat werknemer niet openstaat voor het coachingstraject. De volgende dag betwist werknemer dit standpunt per brief. Op 24 november 2021 heeft werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV gevraagd. Het UWV oordeelde op 31 december 2021 dat de re-integratie-inspanningen van Heijmans voldoende zijn. Heijmans heeft de loonbetaling vanaf 20 januari 2022 gestaakt omdat werknemer heeft geweigerd om op gesprek te komen. Heijmans verzoekt ontbinding

van de arbeidsovereenkomst

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een voldragen d-grond. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer kundig is in zijn vak, maar dat hij gebrekiger is gaan communiceren en samenwerken met zijn collega's en niet openstaat voor feedback. Werknemer is echter niet voldoende in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren te verbeteren. De omstandigheid dat werknemer meende dat het beter was om met het coachingstraject te wachten totdat zijn vermoeidheidsproblemen zouden zijn verholpen, maakt niet dat werknemer weigert mee te werken aan het traject. Bovendien had Heijmans zich ook, afgezien van de externe coaching, door middel van actieve begeleiding en evaluatie kunnen inspannen om het functioneren van werknemer te verbeteren. Dat heeft zij echter nagelaten. De kantonrechter is vervolgens van oordeel dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door op 19 januari 2022 de afspraak voor de coaching af te zeggen, omdat het UWV en de bedrijfsarts al hadden geoordeeld dat er geen medische beperkingen zijn voor deelname aan het coachingstraject. Dit handelen/nalaten is echter niet dermate verwijtbaar dat van Heijmans niet kan worden gevergd de overeenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Er is in de organisatie onvoldoende draagvlak voor terugkeer van werknemer. De collega's verklaren allen dat een voortzetting van het dienstverband van werknemer tot een onwerkbaar situatie leidt. De verstoring is ook met name aan werknemer te wijten. Heijmans heeft zich een lange tijd ingespannen om het functioneren te verbeteren, maar dit traject is niet van de grond gekomen. Dit was voornamelijk te wijten aan de opstelling van werknemer. Doordat werknemer niet de dialoog heeft opgezocht, maar steeds eenzijdig bezwaren heeft neergelegd bij Heijmans is het vertrouwen van Heijmans in een succesvol verbeteringstraject begrijpelijkerwijs verder afgenomen. De arbeidsrelatie is zodanig verstoord geraakt dat van Heijmans niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt gelet op de omstandigheden niet in de reden. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, maar het verzoek om toekenning van de billijke vergoeding wordt afgewezen nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van Heijmans. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. Heijmans was niet gerechtigd om over te gaan tot stopzetting van loonbetaling. De mogelijkheid tot stopzetting ziet slechts op situaties waarin een werknemer weigert mee te werken aan re-integratievoorschriften. De afspraak op 20 januari 2022 zag echter niet op de re-integratie, maar op het verbeteren van het functioneren van werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4790

Zaaknummer: 9696560

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: J.P.M. van Zijl en L.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW