

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen. Er is sprake van een voldragen grond, maar het opzegverbod staat ontbinding in de weg, nu er nog geen sprake was van een verstoorde verhouding vóór de arbeidsongeschiktheid van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij de Stichting GGZ Westelijk Noord-Brabant (hierna: GGZ WNB). Op zijn arbeidsovereenkomst is de cao GGZ (hierna: de cao) van toepassing waarin onder meer staat opgenomen onder welke voorwaarden een werknemer kan worden geschorst en onder welke voorwaarden kan worden afgeweken van de cao. Op 3 juni 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevend, waarna tussen werknemer en de leidinggevend een verschil van inzicht is ontstaan over de verslaglegging van het gesprek. Op 29 september 2020 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld. In een mail van 30 september 2020 heeft werknemer te kennen gegeven niet akkoord te kunnen gaan met het rapport. In de adviezen van de bedrijfsarts staat dat er sprake is van medisch evidente klachten en dat daarnaast werkgerelateerde problematiek eveneens een rol speelt. Op 17 februari 2021 heeft werknemer naar aanleiding van verscheidene adviezen van de bedrijfsarts waarin wordt geadviseerd om een gesprek te voeren met een te vertrouwen derde partij, voorgesteld om dhr. Fijbes als gespreksleider te benoemen. Door GGZ WNB is voorgesteld om dit gesprek te laten plaatsvinden met een leidinggevende, maar werknemer heeft hiertegen meermaals zijn bezwaren geuit omdat hij werkgerelateerde problemen ervaart met een andere leidinggevende en met haar in gesprek wil. Op 16 mei 2021 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat kan worden gestart met halve dagen werk. Nadat werknemer is gestart met re-integratie, is door een aantal collega's een gesprek aangevraagd over de onderlinge samenwerking. Op 18 juni 2021 heeft een gesprek tussen werknemer en een oud-raad van bestuurslid GGZ plaatsgevonden. In dit gesprek is werknemer naar huis gestuurd en hem een time-out aangezegd wegens een moeizame samenwerking. In de mail werd bevestigd dat geen sprake was van schorsing of op non-actiefstelling. Werknemer heeft hierop gereageerd door aan te geven dat hij geen gebruik wil maken van de time-out en is hierna volledig arbeidsongeschikt geraakt. De bedrijfsarts heeft hierna meermaals mediation geadviseerd. Vanaf 10 december 2021 zijn partijen in gesprek geraakt over mediation. Op 19 januari 2022 heeft het UWV een deskundigenoordeel uitgebracht waarin werd geconcludeerd dat werknemer weer in staat is zijn eigen werk te doen. Op 17 augustus 2022 heeft tussen partijen een mondelinge behandeling plaatsgevonden (zie **AR-2022-1410**) waarin de vordering van werknemer tot wedertewerkstelling is afgewezen. Op 1 september 2022 heeft het UWV geoordeeld dat GGZ WNB niet voldoende

heeft gedaan om werknemer te re-integreren. GGZ WNB verzoekt onder meer ontbinding op de e-grond.

Oordeel

GGZ WNB heeft deze grond (bijna) volledig onderbouwd door middel van verklaringen van andere werknemers. Hoewel de verklaringen veelal eensluidend zijn, valt op de totstandkoming van de verklaringen een en ander af te dingen. Zo is geen sprake van een onafhankelijk onderzoek en is werknemer niet in de gelegenheid gesteld om zijn visie op de verklaringen te geven. Bovendien worden verscheidene gedragingen door werknemer betwist. Voorts stelt GGZ WNB dat werknemer zijn functie niet naar behoren uitoefent en heeft gehandeld in strijd met de wijze waarop hij invulling aan zijn functie dient te geven. Deze verwijten zien op het functioneren van werknemer. Dat sprake is van een voldragen d-grond is niet gesteld of onderbouwd, waardoor de kantonrechter hieraan voorbij gaat. De kantonrechter volgt GGZ WNB in diens betoog dat de gesprekken omtrent mediation niet voortvarend zijn opgepakt, omdat werknemer voorwaarden heeft gesteld aan de mediation. Dit enkele feit leidt naar het oordeel van de kantonrechter niet tot de conclusie dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld waardoor ontbinding op de e-grond wordt afgewezen. GGZ WNB heeft genoegzaam onderbouwd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Gelet op hetgeen partijen ter zitting hebben aangevoerd, is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Er is aldus sprake van een voldragen g-grond. Er is echter wel sprake van een opzegverbod tijdens ziekte, nu vóór de arbeidsongeschiktheid van werknemer op 29 september 2020 nog geen sprake was van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt afgewezen, nu er sprake is van een duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Voorts heeft werknemer verzocht om rehabilitatie en om een vergoeding van de advocaatkosten op grond van de cao, nu sprake is van een schorsing en geen time-out. Gelet op de aard en de inhoud van de time-out en het standaardkarakter van de cao moet de time-out worden gekwalificeerd als een schorsing in de zin van de cao. Deze schorsing was ongegrond, nu de verklaringen van collega's niet voorafgaand de schorsing zijn verzameld en er geen gesprek heeft plaatsgevonden met werknemer dat hij zijn functioneren moest aanpassen voorafgaand aan zijn schorsing. Gelet op de cao dient GGZ WNB werknemer dan ook te rehabiliteren. De door werknemer verzochte rehabilitatie wordt dan ook toegewezen, alsmede een vergoeding van € 3025 aan advocaatkosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:7443

Zaaknummer: 10034925 AZ VERZ 22-37

Rechters: R.A. Borm

Advocaten: J. van der Steenhoven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:671b lid 6 onder a BW