

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek op de g-grond en de i-grond. De werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding of van disfunctioneren.

Feiten

Werknemer is in de periode van 1 september 2020 tot 1 januari 2021 vanuit de voormalige werkgever van verweerder bij werkgever gedetacheerd geweest als Trainer BHV. Met ingang van 1 januari 2021 is hij in dezelfde functie in dienst getreden van werkgever. De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. De Cao Gehandicaptenzorg is van toepassing. X, de leidinggevende van werknemer, en Y hebben op 23 juni 2022 een gesprek gevoerd met werknemer. Blijkens het door X opgestelde gespreksverslag heeft hij werknemer bij die gelegenheid verteld dat hij geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking en in de voortzetting van het dienstverband van werkgever. De reden hiervoor is - kort samengevat - dat werkgever herhaaldelijk gesprekken heeft gevoerd met werknemer over zijn houding, gedrag en functioneren en dat dit niet tot verbetering heeft geleid. Werkgever heeft werknemer voorgesteld met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan en heeft hem per direct vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Werknemer heeft bij e-mail van 24 juni 2022 aan X geschreven dat hij het niet eens is met de schorsing en de door werkgever gewenste beëindiging van de arbeidsrelatie. Hij heeft zich bereid en beschikbaar gehouden voor het verrichten van zijn gebruikelijke werkzaamheden. Bij e-mail van 1 juli 2022 heeft hij de verwijten die werkgever hem heeft gemaakt weersproken. Op 6 juli 2022 heeft weer een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en X. Werknemer heeft wederom niet ingestemd met een beëindiging van zijn dienstverband. Op initiatief van werkgever hebben in augustus 2022 mediationgesprekken plaatsgevonden. Partijen hebben echter niet tot een oplossing kunnen komen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond en de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat tussen werknemer en hemzelf sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Tussen partijen is niet in geschil dat met werknemer geen formele functionerings-, beoordelings- of evaluatiegesprekken zijn gevoerd. Er heeft ook geen verbetertraject plaatsgevonden. Werkgever heeft geen stukken in het geding gebracht waaruit blijkt dat werknemer vóór het gesprek op 23 juni 2022 op zijn houding en gedrag is aangesproken.

Werkgever stelt - onder verwijzing naar de digitale agenda van werknemer - dat er ten minste tien gesprekken met hem zijn gevoerd over zijn functioneren, zijn houding en de samenwerking, maar dit heeft werknemer betwist. Uit de overgelegde stukken blijkt ook niet wat er in die gesprekken is besproken en afgesproken. Werkgever stelt dat X los daarvan ook 'off track' met werknemer over zijn functioneren heeft gesproken, maar heeft ook deze stelling niet met stukken onderbouwd. De conclusie luidt daarom dat er geen concrete aanwijzingen zijn dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De enkele omstandigheid dat partijen mediationgesprekken hebben gevoerd die niet tot een oplossing hebben geleid, is op zichzelf onvoldoende om dit aan te nemen. De kantonrechter stelt vast dat werkgever ook zijn beroep op de d-grond niet concreet met stukken heeft onderbouwd. Niet is gebleken dat werkgever het gestelde disfunctioneren vóór 23 juni 2022 met werkgever heeft besproken en hem serieus en reëel gelegenheid tot verbetering heeft geboden. Nu werkgever zijn beroep op de g-grond en de d-grond onvoldoende heeft onderbouwd, is daarmee de i-grond ook onvoldoende onderbouwd. Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond wordt daarom eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:255

Zaaknummer: 10203480 UE VERZ 22-345 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: S.M.C. Verheyden en J.M. van Haalen

Wetsartikelen: 7:66g BW