

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding. De communicatie tussen partijen is dermate verstoord dat van een minnelijke regeling of herplaatsing geen sprake meer kan zijn.

Feiten

Werknemer trad op 1 april 2009 in dienst bij werkgeefster en bekleedde de functie van senior scientistspecialist op basis van 40 uur per week. Op 12 augustus 2020 werd werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt als gevolg van een TIA en een hersenbloeding. Vanaf 13 april 2022 was hij in staat om gedurende 32 uur per week te werken. Werkgeefster vroeg werknemer om een publicatie te schrijven, maar hij voldeed niet aan dit verzoek. In mei 2022 werd een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst opgesteld, maar partijen kwamen niet tot overeenstemming. Op 25 mei 2022 vond een spreekuur bij de bedrijfsarts plaats, waarin werd vastgesteld dat werknemer 32 uur per week kon werken met enkele onderbrekingen voor herstel. Partijen bespraken vervolgens een project, maar er ontstond discussie over de uitvoering ervan. Op 10 juni 2022 stelde C, Director of Operations Healthy, vier opties voor: (1) werknemer werkt samen met collega's aan bestaande projecten, (2) werknemer stelt een voorstel op voor een groot project, (3) werknemer zoekt een positie bij een universiteit, of (4) werknemer zoekt zelf een nieuwe positie, waarbij werkgeefster mogelijk een vergoeding betaalt. Werknemer reageerde dat hij wilde blijven werken voor werkgeefster op 80% van zijn contracturen. Vanaf 1 september 2022 werkte werknemer 32 uur per week. Tussen partijen ontstond een e-mailwisseling waarin werkgeefster haar zorgen uitte over werknemers functioneren. Op 19 januari 2023 vond een EMPOWER-gesprek plaats waarbij werkgeefster concludeerde dat werknemers functioneren "not good enough" was. Er werden pogingen ondernomen om een verbeterplan op te stellen, maar dit mislukte. Werkgeefster stelde vervolgens eenzijdig een verbeterplan op. Op 14 februari 2023 gaf A werknemer een officiële waarschuwing vanwege werkweigering en stelde mediation voor. Werknemer weigerde mediation en beschuldigde werkgeefster van het niet nakomen van re-integratieverplichtingen. Op 8 maart 2023 deed werkgeefster een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat werknemer weigerde. Hierop besloot werkgeefster tot indiening van een ontbindingsverzoek. Werkgeefster verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van primair de d-grond en subsidiair de g-grond. Werkgeefster stelt onder meer dat werknemer niet naar behoren functioneert, dat hij moeizaam communiceert en een gebrek aan zelfreflectie heeft. De arbeidsverhouding is volgens werkgeefster inmiddels ernstig en duurzaam verstoord. Werknemer weigert om over zijn functioneren of de verstoorde verhouding met werkgeefster in gesprek te gaan en heeft

ook de mogelijkheid van mediation of het sluiten van een vaststellingsovereenkomst afgewezen.

Oordeel

Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd moet worden geconcludeerd dat hun arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. De kantonrechter heeft tijdens de behandeling gemerkt dat tussen partijen een fundamenteel onbegrip voor elkaars standpunten is ontstaan. In de loop der tijd hebben de geschilpunten tussen partijen zich opgestapeld. De communicatie tussen partijen verloopt al geruime tijd dermate moeizaam dat van een minnelijke regeling van deze geschilpunten waarvoor partijen zich beiden hebben in te zetten, geen sprake meer kan zijn. Daarbij komt dat werkgeefster herhaaldelijk aan werknemer heeft voorgesteld om tot mediation over te gaan, maar werknemer hiertoe niet bereid was. Ook de in het verweerschrift opgenomen – werkgeefster diskwalificerende – bewoordingen bevestigen de ontspoorde verhouding tussen partijen. Werknemer maakt werkgeefster ernstige verwijten. Een vruchtbare samenwerking tussen werkgeefster en werknemer kan dan ook redelijkerwijs niet meer worden verwacht. Werknemer heeft in zijn verweerschrift bovendien bevestigd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Gelet hierop kan van zowel werkgeefster als van werknemer in redelijkheid niet worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn ligt gezien de verstoring van de arbeidsverhouding niet in de rede. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom toegewezen. De door werknemer gemaakte verwijten, los en in samenhang bezien, rechtvaardigen naar het oordeel van de kantonrechter niet de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De gevorderde billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4329

Zaaknummer: 10513313 UE VERZ 23-159 MRv/48356

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: mr. E.L.P. Werner

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