

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek om ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Er is niet aangetoond dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster moet worden toegelaten tot het werk.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 januari 2010 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 2014 bekleedt werkneemster de functie van manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 19 januari 2023 heeft werkneemster een beoordelingsgesprek gehad over het jaar 2022. Haar functioneren werd toen als 'gedeeltelijk gerealiseerd' beoordeeld. Op 23 januari 2023 meldt werkneemster zich ziek, waarbij de bedrijfsarts aangeeft dat ziekte en werkgerelateerde factoren hebben bijgedragen aan het verzuim, inclusief een verschil van mening na het beoordelingsgesprek. Op 13 februari 2023 dient werkneemster pro forma een klacht in tegen haar beoordeling over 2022. De bedrijfsarts constateert op 28 februari 2023 ziekte en een verstoorde arbeidsverhouding. Hij adviseert re-integratie met mediation. De mediation start op 11 mei 2023. Er volgen verder geen mediationgesprekken. Op 24 juli 2023 stelt werkneemster zich re-integratieklaar, maar door vertraagd advies van de bedrijfsarts wordt re-integratie uitgesteld tot 7 augustus 2023. Een conflict ontstaat over de re-integratiedatum. Werkneemster wil eerder beginnen, maar werkgeefster wil een zorgvuldige terugkeer. Na een e-mailuitwisseling wordt op 7 augustus 2023 besloten om re-integratie in spoor 2 te starten vanwege een vertrouwensbreuk. Op 15 augustus 2023 krijgt werkneemster medisch groen licht om te beginnen, maar werkgerelateerde meningsverschillen belemmeren de re-integratie. De bedrijfsarts adviseert hernieuwde mediation. Tussen 12 en 18 september 2023 volgt een vruchteloze mediation. Werkgeefster verzoekt onder meer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

Werkgeefster stelt dat de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan na de beoordeling en de daaropvolgende ziekmelding van werkneemster, dat dit heeft geleid tot mediation, maar dat de werkgerelateerde problemen na het eerste mediationtraject nog niet waren opgelost. Vast is echter komen te staan dat de eerste mediation vóór 11 juli 2023 materieel is beëindigd, met de conclusie dat de bedrijfsarts advies zou worden gevraagd over de beperkingen van werkneemster waarmee bij de re-integratie rekening zou moeten worden gehouden. De stelling van werkgeefster dat toen nog sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding die niet was opgelost, is daar niet mee bevestigd. De bedrijfsarts heeft in

zijn advies wel melding gemaakt van niet-medische factoren die de re-integratie belemmeren. Hij heeft geadviseerd deze factoren te bespreken in een open dialoog en naar een oplossing te zoeken aan de hand van de vragen die hij in zijn rapportage heeft genoemd. De kantonrechter kan uit dit advies geen onoverbrugbaar verschil van mening en een ernstig verstoorde arbeidsverhouding afleiden. Integendeel: de bedrijfsarts ziet mogelijkheden voor re-integratie waarbij partijen in gesprek gaan over de werkgerelateerde factoren die de re-integratie belemmeren. De voorgenomen re-integratie is vervolgens niet van de grond gekomen. In de visie van werkgeefster is de situatie geëscaleerd omdat werkneemster via haar advocaat heeft aangedrongen op de start van de re-integratie terwijl werkgeefster dit zo zorgvuldig mogelijk wilde aanpakken. Werkgeefster valt concreet over de toonzetting van de e-mails van mr. Stam (advocate van werkneemster). De toonzetting van de overgelegde e-mails onderscheiden zich naar het oordeel van de kantonrechter echter niet van wat tussen advocaten gebruikelijk is. Van een grote professionele organisatie als werkgeefster mag worden verwacht dat zij met deze manier van communiceren weet om te gaan en dit kan in redelijkheid geen reden vormen voor de door werkgeefster gestelde verstoorde verhouding. Werkgeefster verwijt werkneemster verder dat mr. Stam in haar e-mail van 2 augustus 2023 had aangegeven dat werkneemster op maandag 7 augustus 2023 naar het werk wilde komen, terwijl werkgeefster wilde dat werkneemster pas dinsdag zou komen. In de overgelegde correspondentie kan echter niet worden gelezen dat werkneemster een verbod van werkgeefster om op maandag te komen heeft genegeerd. Integendeel: er werd medegedeeld dat werkneemster welkom was. Enkele uren later was dat niet meer het geval, terwijl er in de tussenliggende periode tussen partijen niet noemenswaardigs meer is voorgevallen. De conclusie luidt dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die van dien aard is dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De gevraagde ontbinding wordt dan ook geweigerd. Werkneemster heeft door middel van een voorwaardelijk tegenverzoek om wedertewerkstelling verzocht. De kantonrechter geeft aan dat de terugkeer van werkneemster in (aangepast) eigen werk naadloos aansluit bij de re-integratieverplichtingen die ook op werkgeefster rusten. Het voorwaardelijk tegenverzoek van werkneemster om haar toe te laten tot haar eigen werk wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6819

Zaaknummer: 10730509 \ AE VERZ 23-61

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: A.F. Inden-van Dijck en R.H. Stam

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