

RECHTSPRAAK

Geen redelijke grond aanwezig voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, h-grond en i-grond.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2017 in dienst getreden bij JBRR. Op 28 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Nadat werknemer beter was gemeld hebben partijen in de zomer van 2022 mediation beproefd, waarbij diverse gesprekken zijn gevoerd. Dit traject is in november 2022 geëindigd zonder dat partijen overeenstemming hebben bereikt. Op verzoek van werknemer heeft het UWV op 22 juni 2022 een deskundigenoordeel gegeven waarin is bevestigd dat werknemer zijn eigen werk vanaf 28 februari 2022 niet meer kon doen. Vanaf die datum heeft werknemer ook geen werkzaamheden voor JBRR meer verricht. Op 12 juli 2022 heeft JBRR een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen (het verval van de functie van werknemer). Het UWV heeft op 3 november 2022 het verzoek afgewezen, wegens het opzegverbod tijdens ziekte. JBRR heeft op 30 mei 2023 een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (op de g-, h-, en i-grond) ingediend. Deze procedure is gelijktijdig behandeld met een door werknemer gestarte dagvaardingsprocedure. Het ontbindingsverzoek is afgewezen. Werknemer heeft in december 2023 de verwachting kenbaar gemaakt dat hij zich per 1 februari 2024 beter zou kunnen melden. JBRR verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, h-grond dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding op de g-grond summier is onderbouwd. Het huidige ontbindingsverzoek op basis van een verstoorde arbeidsrelatie is volgens JBRR niet in de eerste plaats ingegeven door de ziekmelding van werknemer maar door de situatie die zou zijn ontstaan na de mededeling van X in februari 2022 dat de functie van werknemer zou zijn komen te vervallen. Op grond van de stellingen van partijen en de overgelegde stukken is een voldoende consistent beeld ontstaan dat reeds in de aanloop van de ziekmelding van werknemer op 28 februari 2022 frictie is ontstaan tussen hem en X en dat partijen ook daarna van mening verschilden over de re-integratie van werknemer alsmede het optreden van de ingeschakelde bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen. Volgens JBRR zou werknemer onredelijke eisen hebben gesteld en JBRR tal van verwijten hebben gemaakt in het kader van een beëindigingsovereenkomst. JBRR heeft dit standpunt verder niet onderbouwd, zodat daarmee niet kan worden gesteld dat de situatie daarmee zodanig was verslechterd dat sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft terecht aangevoerd dat het enkele feit dat hij zich wenst te verdedigen tegen het ontbindingsverzoek

en zelf procedures heeft gestart in de gegeven omstandigheden geen verstoorde arbeidsverhouding oplevert. Van een - goed - werkgever mag worden verlangd dat hij daar professioneel mee omgaat. Waaruit de gestelde ernstige verstoring dan zou bestaan, anders dan de hiervoor reeds besproken moeite die JBRR kennelijk heeft met de - gerechtvaardigde - wijze waarop werknemer voor zijn eigen rechten en positie opkomt, is onvoldoende geconcretiseerd. Hoewel uit het standpunt van JBRR blijkt dat er wat haar betreft geen behoorlijk draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met werknemer, rechtvaardigen de omstandigheden niet de conclusie dat sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Dat JBRR en werknemer moeite met elkaar hebben door alles wat is gebeurd en het feit dat ze elkaar in verschillende juridische procedures hebben betrokken, is niet onbegrijpelijk, maar onvoldoende is gebleken dat hun verhouding niet meer te repareren valt. Van een voldragen grond is geen sprake. Voor het beroep op deze grondslag heeft JBRR aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst volledig inhoudsloos is geworden, omdat herplaatsing in de eigen functie feitelijk onmogelijk is geworden en herplaatsing in een andere functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt vanwege de verstoorde relatie. In deze procedure gaat het niet om de vraag of er een bedrijfseconomische noodzaak was om de functie van werknemer te laten vervallen. Het oordeel daarover is in de eerste plaats aan het UWV. Het ontbreken van toestemming van het UWV voor een opzegging op bedrijfseconomische gronden kan in de gegeven omstandigheden niet 'gerepareerd' worden met een beroep op de h-grond. Ook het beroep op de i-grond slaagt niet. De ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5761

Zaaknummer: 10877878 VV VERZ 24-303

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: L. van de Vrugt en B.A. Boer

Wetsartikelen: 7:669 BW