

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond vanwege verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemster en de vestigingsmanager van werkgever.*Feiten*

Werknemster is sinds november 2020 in dienst bij werkgeefster. Haar salaris bedraagt € 4.270,70 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Eind december 2022 is werknemster uitgevallen vanwege ziekte. Zij is tot 6 december 2023 arbeidsongeschikt geweest. Werkgever is een bedrijf in de biotechnologische branche. Hij heeft twee vestigingen, één in vestigingsplaats 2 en één in vestigingsplaats 3. De heer A vertegenwoordigt werkgever in vestigingsplaats 3 en is daar de general manager. Tijdens de re-integratie van werknemster trad A op als verzuimmanager. Vanaf dat moment zijn spanningen en fricties ontstaan tussen A en werknemster en die zijn steeds verder opgelopen. Sinds 22 november 2024 is werknemster op non-actief gesteld en verricht zij geen werkzaamheden meer voor werkgever. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Tijdens de re-integratie van werknemster ontstond na enige tijd een verstoring in de relatie tussen werknemster en A. Werknemster voert aan dat A zich heeft opgedrongen tijdens het re-integratietraject en geen ruimte heeft geboden voor haar herstel. Werknemster heeft een zware operatieve ingreep moeten ondergaan. A probeerde werknemster al te bellen toen zij nog maar net terug was van die operatie. Ook daarna bleef A opdringerig contact houden. Hij was wantrouwend, liet herhaaldelijk gesprekken escaleren en volgde adviezen van de bedrijfsarts niet op, aldus werknemster. A herkent zich niet in het door werknemster geschetste beeld. Hij probeerde er juist zo veel mogelijk voor werknemster te zijn en de re-integratieregels strikt op te volgen. Werkgever erkent wel dat hij wat flexibeler had moeten zijn ten aanzien van de re-integratie. Hij heeft echter alles gedaan om de relatie te herstellen maar dat is volgens hem niet mogelijk gebleken, en dat verwijt hij werknemster. De kantonrechter leidt uit de stukken af dat de verwachtingen over de re-integratie uiteenliepen en dat dit al snel leidde tot spanningen over en weer. In deze procedure is niet gebleken dat één van hen hier in overwegende mate schuld aan heeft gehad. Volgens werknemster liggen de spanningen met A nu achter haar. Alle incidenten die door werkgever worden aangevoerd en die los staan van het re-integratietraject (ten aanzien van reiskostenvergoeding, de arbeidstijden, de verlofuren, het werken op het lab) betreffen zuiver zakelijke kwesties en duiden volgens werknemster niet op een vertrouwensbreuk. De kantonrechter gaat daar niet

in mee. Werkneemster en A hebben met behulp van verschillende mediations geprobeerd het conflict op te lossen en de spanningen weg te nemen, maar kennelijk is dat niet gelukt. Volgens werkneemster kan zij haar werk ook verrichten zonder contact te hebben met A. De kantonrechter gaat daar ook niet in mee. Het is niet aannemelijk dat werkneemster in haar werkzaamheden geen contact hoeft te hebben met A. A staat aan het hoofd van werkgever in vestigingsplaats 3 en werkneemster kan daarom simpelweg niet om A heen, ook al zou zij dat graag anders zien. De arbeidsovereenkomst van werkneemster wordt ontbonden per 1 april 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:517

Zaaknummer: 11417792 UE VERZ 24-358

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: A.M.P.J.H. Sauvé en R.J.C. Bindels

Wetsartikelen: 7:669 BW