

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is sprake van een ernstige en duurzame verstoring in de arbeidsverhouding, die is begonnen tijdens de re-integratie. Beide partijen hebben hun aandeel gehad in de verstoring. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werkneemster heeft sinds 1 oktober 1998 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Innoforte. Werkneemster heeft zich op 27 juni 2022 ziek gemeld als gevolg van niet-werkgerelateerde omstandigheden en is op 22 augustus 2022 gestart met re-integratie. Tijdens het re-integratietraject is een arbeidsconflict ontstaan. Een ingezet mediationtraject heeft niet tot resultaat geleid. Werkneemster heeft op 13 juli 2023 bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd over de re-integratie-inspanningen van Innoforte. Op 12 september 2023 heeft werkneemster daarnaast haar (initiële) verzoek tot ontbinding ingediend bij de rechtbank. Innoforte heeft op 2 oktober 2023 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd met de vraag of werkneemster haar re-integratieverplichtingen voldoende nakomt. Op 10 november 2023 heeft het UWV werkneemster bericht dat de re-integratieverplichtingen van Innoforte voldoende zijn. Op 15 november 2023 heeft het UWV Innoforte bericht dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Volgens werkneemster is sprake geweest van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Innoforte terwijl Innoforte meent dat werkneemster de op haar rustende re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. De kantonrechter heeft samengevat overwogen dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Innoforte en dat werkneemster verwijtbaar haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. De kantonrechter heeft werkneemster in de gelegenheid gesteld om haar verzoek in te trekken omdat hij voornemens is op de e-grond van artikel 7:669 lid 3 BW een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder (transitie-/billijke) vergoeding uit te spreken. Werkneemster heeft haar verzoek tijdig ingetrokken. De kantonrechter heeft op het (voorwaardelijk) tegenverzoek van Innoforte beslist tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2024. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geding dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring in de arbeidsverhouding. Deze verstoring is begonnen tijdens de re-integratie. Beide partijen hebben hun aandeel gehad in de verstoring. Het hof neemt waar dat enerzijds werkneemster zich minder belastbaar achtte dan de bedrijfsarts eerder had geadviseerd en anderzijds

Innoforte in gesprek wilde komen en blijven met werkneemster over (onduidelijkheden in de werkafspraken over) haar re-integratie. Beide partijen hebben elkaar over en weer niet steeds begrepen daarin. De bedrijfsarts heeft op 8 november 2022 een gesprek over eventuele werkgerelateerde problematiek tussen werkneemster, haar gemachtigde en de casemanager van Innoforte geadviseerd. Beide partijen zijn het erover eens dat het daarvoor bestemde gesprek op 17 november 2022 niet goed is verlopen. Nadat de teamleidster is aangeschoven in dit gesprek is zij uiteindelijk boos weggelopen met – kort gezegd – de mededeling dat werkneemster niet meer op haar afdeling zou kunnen re-integreren. De teamleidster is daarmee haar boekje te buiten gegaan en Innoforte heeft de arbeidsverhouding toen onnodig op scherp gesteld. Innoforte heeft dit zelf ook direct onderkend en getracht om nader in gesprek te komen. Dat het niet is gekomen tot zo'n gesprek ligt (ook) in de invloedssfeer van werkneemster. Werkneemster heeft bovendien in plaats van het overleg met Innoforte te zoeken over het door de bedrijfsarts gegeven advies om mediation in te schakelen, de dag na dat advies een klacht ingediend bij het bestuur van Innoforte. Daardoor is geen opvolging gegeven aan het advies van de bedrijfsarts en is het op zichzelf nuttige instrument van mediation niet ingezet ten behoeve van herstel van de arbeidsverhoudingen. Werkneemster kan Innoforte ook geen verwijt maken, laat staan een ernstig verwijt, over de inzet van de opvolgend casemanager. Toen werkneemster om haar moverende redenen begin februari 2023 verzocht om een exitmediation heeft Innoforte in eerste instantie voorgesteld om, nu beide partijen werden bijgestaan door een gemachtigde, in onderling overleg tot een afwikkeling van het dienstverband te komen. Er is niets verwijtbaars aan zo'n (onverplicht) voorstel. Vervolgens zijn de procedures bij het UWV en onderhavige procedure gevoerd. Dat Innoforte een loonopschorting heeft aangekondigd toen het niet tot een consult bij de bedrijfsarts kwam, was ook te verklaren. Volgens het hof is er geen sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Innoforte noch aan de zijde van werkneemster. Het hof bekrachtigt de beschikking.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:808

Zaaknummer: 200.340.280

Rechters: G.A. Diebels, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk, A.G.M. Dera-ten Bokum en L.K. de Haan

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:66g lid 3 sub g BW