

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond (combinatie g- en d-grond). Hoewel bij zowel de g-grond als de d-grond kanttekeningen te plaatsen zijn, is de combinatie van gronden wel zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 september 2008 bij werkgeefster in dienst als applicatiebeheerder. Vanaf 2020 ervaart werkgeefster problemen met de houding en het functioneren van werknemer. Werkgeefster wil dat de arbeidsovereenkomst van werknemer wordt ontbonden op de g-, d- dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De omstandigheden zijn op zichzelf onvoldoende voor de conclusie dat sprake is van een voldragen g-grond. Daarbij is van belang dat uit het dossier niet blijkt dat werkgeefster concrete stappen heeft ondernomen om een poging te wagen de verhoudingen te verbeteren of in ieder geval een begin van een manier te vinden om om te gaan met de (met vlagen) lastige, maar ook betrokken collega die werknemer kan zijn. Als werkgeefster vindt dat dit niet van haar verwacht mocht worden, had zij moeten uitleggen waarom. Dat heeft zij echter niet gedaan. Er is ook geen sprake van een voldragen d-grond. Duidelijk is dat werkgeefster niet blij is met de houding en het gedrag van werknemer, maar dat betekent niet zonder meer dat werknemer zijn functie van applicatiebeheerder niet goed uitoefent. Dat heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster stelt tot slot dat sprake is van een combinatie van ontslaggronden (i-grond). De kantonrechter vindt dat er sprake is van deze redelijke grond. De verwijten die werkgeefster werknemer maakt, bevinden zich grotendeels op het snijvlak van disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Hoewel bij beide ontslaggronden kanttekeningen te plaatsen zijn, is de combinatie van gronden wel zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. De kern van het probleem is dat werknemer niet functioneert en zich niet gedraagt zoals werkgeefster dat wil en ook mag verlangen van werknemer. Dat leidt tot een onvruchtbare voedingsbodem voor verdere samenwerking. Daarbij is met name van belang dat door de negatieve houding van werknemer een situatie is ontstaan die mogelijk niet onherstelbaar is, maar wel heel onwenselijk in een professionele organisatie. Daarnaast weegt mee dat werknemer al eens de kans is geboden om zijn gedrag en functioneren te verbeteren, maar dat hij is teruggevallen in oud (en

onwenselijk) gedrag. Gedragsverandering is bovendien moeilijk te gieten in een formeel verbetertraject en zal uiteindelijk uit de persoon zelf moeten komen, maar dat is niet gebeurd. Werknemer lijkt ook niet in te zien dat zijn gedrag consequenties heeft voor de sfeer op de werkvloer. Dit maakt dat de kantonrechter het met werkgeefster eens is dat in redelijkheid niet van haar gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er geldt weliswaar een opzegverbod omdat werknemer sinds februari 2022 lid is van de ondernemingsraad van werkgeefster, maar het verzoek houdt hiermee geen verband. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding en een extra vergoeding van 30% van de transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond. Bij de toekenning van deze extra vergoeding weegt de kantonrechter enerzijds mee dat werknemer lang in dienst is geweest bij werkgeefster en zijn arbeidsmarktkansen, ook gelet op zijn leeftijd en het onweersproken feit dat hij niet beschikt over diploma's, beperkt kunnen zijn. Anderzijds is werknemer al sinds september 2024 vrijgesteld van werk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5348

Zaaknummer: 11542067 HA VERZ 25-7

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: D.F.L. van der Hout en E.J. Warnar

Wetsartikelen: 7:686a lid 1 BW, 7:671b lid 8 BW en 7:671b lid 9 onder c BW