

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van (zieke) magazijnmedewerker met specifieke persoonlijke omstandigheden wordt niet ontbonden. Geen voldragen d-grond, e-grond of g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 2 februari 2021 in dienst bij Cofra in de functie van magazijnmedewerker. Van 10 april 2019 tot en met 10 april 2020 heeft werknemer als uitzendkracht voor Cofra gewerkt. Begin januari 2024 heeft werknemer aan Cofra verteld dat zijn partner sinds eind 2023 ernstig ziek is. Werknemer is sinds 27 augustus 2024 arbeidsongeschikt. Cofra verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de d-grond, subsidiair op de e-grond en meer subsidiair op de g-grond. Cofra legt aan het verzoek ten grondslag – kort weergegeven – dat het functioneren, de houding en het gedrag van werknemer niet voldoen aan de door Cofra gestelde eisen, en dat verbetering van het functioneren en herstel van de verhouding is uitgebleven hoewel Cofra daarvoor voldoende gelegenheid aan werknemer heeft gegeven. De arbeidsverhouding is inmiddels ernstig verstoord.

Oordeel

D-grond

Er is geen sprake van een voldragen grond wegens disfunctioneren, omdat Cofra werknemer onvoldoende gelegenheid tot verbetering van zijn functioneren heeft gegeven. Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren is in ieder geval vereist dat de werkgever de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het disfunctioneren en dat de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter stelt vast dat het dossier geen stukken bevat van voor 7 maart 2024 waarin is vastgelegd, bijvoorbeeld door middel van gespreksverslagen of e-mailcorrespondentie, dat Cofra werknemer op zijn functioneren heeft aangesproken en met hem afspraken heeft gemaakt om zijn functioneren te verbeteren. Het door Cofra genoemde verbetertraject heeft in feite bestaan uit het formuleren van de in de brief van 7 maart genoemde verbeterpunten, de waarschuwing met op non-actiefstelling van 3 mei en het gesprek van 23 mei. De kantonrechter oordeelt dat van Cofra als werkgever meer had mogen worden verwacht. Een concreet verbeterplan is er niet. De verwijten die Cofra werknemer sinds 7 maart maakt, gaan over zijn opstelling, gedrag en wijze van communiceren. Cofra weet sinds begin januari dat werknemer te maken heeft met een zorgelijke privésituatie. Van Cofra mag worden verwacht dat ze de emotionele toon van de mededelingen van werknemer vanaf dat moment - mede - in dat licht bekijkt. Het had vervolgens op de weg van Cofra gelegen om

werknemer de kans te bieden zijn functioneren te verbeteren. Dat heeft zij nagelaten. Ook weegt mee dat het verbetertraject in feite ongeveer 2,5 maanden heeft geduurd. Dat is mede in verband met de persoonlijke omstandigheden van werknemer een onredelijk korte periode, ook omdat hij voor eind 2023 voldoende heeft gefunctioneerd. Cofra stelt dat de vervolgstap die onder meer gericht zou moeten zijn op verbetering van communicatie en samenwerking en relaties met collega's zinledig is, omdat de mediation niet is gelukt. Cofra stelt ook dat het niet is gekomen van de door haar gevraagde reflectie door werknemer. Met deze stellingen miskent Cofra dat het aan haar als goed werkgever is om werknemer voldoende gelegenheid te geven zijn functioneren te verbeteren.

G-grond

In dit geval is er onvoldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het is namelijk niet alleen vereist dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook dat deze zo ernstig en duurzaam is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van dit laatste is geen sprake omdat Cofra zich na de beëindiging van de mediation en ziekmelding van werknemer onvoldoende heeft ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen terwijl dat wel van haar als goed werkgever mocht worden verwacht. Cofra stelt dat zij voor de aanvang van de mediation al had aangegeven dat als er met behulp van een mediator niet tot normale werkverhoudingen en herstel van de arbeidsverhouding tussen werknemer en diens leidinggevende zou kunnen worden gekomen, partijen afscheid van elkaar zullen moeten nemen. Hiervan uitgaand was Cofra na het beëindigen van de mediation eind augustus 2024 al van mening dat de arbeidsverhouding met werknemer ernstig en duurzaam verstoord was. Van Cofra mocht daarom (toen al) worden verwacht dat zij actie gericht op beëindiging van het dienstverband zou ondernemen, bijvoorbeeld door werknemer een beëindigingsvoorstel te doen of een ontbindingsverzoek bij de rechtbank in te dienen. Maar dat heeft ze niet gedaan. Cofra stelt dat zij dat wel zou hebben gedaan als werknemer zich niet had ziekgemeld, maar legt dat verder niet uit. Omdat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgens Cofra geen verband houdt met de ziekte van werknemer, kon een concrete actie wel van haar worden verwacht. Daarom is de conclusie gerechtvaardigd dat de arbeidsrelatie na de mediation en ziekmelding van werknemer (dus eind augustus) wel verstoord was maar niet ernstig en duurzaam. Verder is van belang dat werknemer de aangepaste werkzaamheden zo'n vier maanden voor Cofra heeft verricht (tot de vrijstelling in februari 2025 in verband met het door Cofra ingediende ontbindingsverzoek), dat hij te kampen heeft met specifieke persoonlijke omstandigheden en dat hij inmiddels psychologische begeleiding krijgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4565

Zaaknummer: 11508953 \ AO VERZ 25-3

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.G.N. Zincken en A. Brinkman

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW