

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst opleidingscoördinator vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zitten al geruime tijd in een impasse. Verhouding met zowel leidinggevende als contactpersoon als jobcoach verstoord. Twee mediationtrajecten zonder positief resultaat.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2020 in dienst getreden bij Enexis Personeel B.V. (hierna: Enexis). De functie van werknemer is opleidingscoördinator technisch vakmanschap. De leidinggevende van werknemer heeft in 2022 regelmatig gesprekken met werknemer gevoerd, omdat zij niet tevreden was over diens functioneren op het gebied van houding, gedrag en communicatie. Aan werknemer is op 30 november 2022 een verbetertraject voorgesteld. Werknemer heeft toen laten weten dat hij niet akkoord gaat met een formeel verbetertraject. Het functioneren van werknemer in 2022 is met 'verbetering' beoordeeld ten aanzien van de aspecten houding, gedrag en communicatie. Weer is een verbetertraject aangekondigd. Werknemer heeft aangegeven wel aan zijn functioneren te willen werken, maar niet via een formeel verbetertraject. Vervolgens heeft Enexis een 'persoonlijk verbeterplan' opgesteld. Op 1 mei 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft begin mei 2023 geoordeeld dat er sprake was van medische beperkingen en een probleem in de arbeidsverhouding, waarvoor mediation werd geadviseerd. Partijen zijn toen een mediationtraject begonnen, maar werknemer heeft dit traject vroegtijdig stopgezet. Hij is vervolgens op een andere afdeling gaan re-integreren. Op 23 februari 2024 is aan werknemer medegedeeld dat hij niet meer kan terugkeren in zijn eigen functie vanwege de verstoorde verhouding met zijn leidinggevende. Op 28 februari 2024 heeft werknemer zich weer volledig ziekgemeld. Over 2023 is werknemer met 'onvoldoende' beoordeeld. Vanaf 8 april 2024 is het contact tussen werknemer en zijn leidinggevende gestaakt. Een HR-adviseur heeft het contact met werknemer toen overgenomen. Begin april 2024 is aan werknemer een jobcoach toegewezen. Op 12 april 2024 is werknemer gestart in zijn tweede re-integratieopdracht, maar eind mei 2024 bleek dat deze opdracht niet passend was. Begin augustus 2024 heeft de bedrijfsarts toegenomen spanningen bij werknemer vastgesteld en geadviseerd spoor 2 op te starten en opnieuw een mediationtraject in te gaan. Op 7 oktober 2024 is het mediationtraject van start gegaan en in december 2024 is werknemer gestart met een communicatiecursus. Begin 2025 is het mediationtraject beëindigd. Op 8 februari 2025 is de WIA-aanvraag ingediend. Enexis verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Reeds in 2022 begon de arbeidsverhouding tussen Enexis en werknemer verstoord te raken omdat de leidinggevende en werknemer van mening verschilden over de noodzaak van het aangaan van een verbetertraject. Dit heeft uiteindelijk in mei 2023 (mede) geleid tot de ziekmelding van werknemer. Werknemer is daarna volgens de bedrijfsarts (achteraf gezien) onafgebroken arbeidsongeschikt gebleven waarbij de verstoorde arbeidsverhouding volgens de bedrijfsartsadviezen ook een rol bleef spelen. De pogingen om op advies van de bedrijfsarts de verhouding via mediation te verbeteren, hebben niet tot een positief resultaat geleid. Daarnaast heeft Enexis op een gegeven moment het contact tussen de leidinggevende en werknemer geminimaliseerd. Achterliggende gedachte daarbij was dat de relatie tussen de leidinggevende en werknemer te veel verstoord was. Dit bood echter evenmin soelaas aangezien werknemer op enig moment daarna niet meer met de senior HR-adviseur (die het contact met werknemer overnam) in gesprek wilde, omdat zij niet zijn leidinggevende is. Daarnaast is het aanvankelijk goede contact tussen hem en de jobcoach inmiddels ook verstoord omdat werknemer verklaringen aan haar toedicht waarvan zij zelf stelt dat zij die verklaringen niet gedaan heeft. Partijen zitten hierdoor inmiddels al geruime tijd in een impasse. Ze zijn het erover eens dat werknemer vanwege de verstoorde verhouding met de leidinggevende niet kan terugkeren naar zijn oude functie. Pogingen om hem elders te herplaatsen binnen of buiten Enexis hebben tot op heden niets opgeleverd. Bijkomende factor bij dat laatste is dat werknemer daarover dus niet meer in gesprek wil met zijn contactpersoon binnen Enexis. Beide keren is de mediation gestrand omdat werknemer om hem moverende redenen niet verder wilde met de betreffende mediator. Alles overziend is de kantonrechter dan ook van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond volgt, onder toekenning van de transitievergoeding. Er bestaat geen aanleiding een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5837

Zaaknummer: 11585790 \ AZ VERZ 25-23

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: B. van den Boom en J.M. O'Keefe

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW