

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond na ontbinding van de vaststellingsovereenkomst. De gemeente heeft aan al haar wettelijke plichten ten opzichte van werknemer voldaan, maar werknemer wilde altijd meer of anders.

Feiten

Werknemer werkt vanaf 7 september 2020 bij de gemeente Rotterdam. De gemeente wil de arbeidsovereenkomst met werknemer ontbinden, primair omdat sprake is van disfunctioneren (d-grond), subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan (i-grond). Werknemer zegt dat hij ziek is, dat het verzoek niet losstaat van zijn ziekte en daarom moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de zitting hebben de partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten om een einde te maken aan de rechtszaak. Werknemer heeft op 1 juli 2025 een bericht aan de gemeente gestuurd waarin hij verzoekt om een hogere beëindigingsvergoeding. Door deze verklaring is de vaststellingsovereenkomst ontbonden. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij alleen maar bedoelde te onderhandelen, maar het gaat erom hoe de gemeente deze brief mocht opvatten. De kantonrechter gaat vervolgens over tot beoordeling van het ontbindingsverzoek. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer schrijft telkens dat hij 'wil werken aan onderling vertrouwen', maar zijn gedrag en overige schriftelijke verklaringen zijn daar volledig mee in strijd. Werknemer heeft de gemeente de afgelopen jaren meerdere keren beschuldigd van onder andere - of in ieder geval insinueert dat er sprake is van - discriminatie, gebrek aan integriteit en gebrek aan bescherming van de privacy van werknemers. Daaraan verbindt hij meer dan eens het dreigement om ermee naar buiten te treden als de gemeente niet tegemoet komt aan zijn wensen, zoals het betalen van een hoge beëindigingsvergoeding. Dat is niet hoe een goed werknemer zich hoort te gedragen en de gemeente hoeft dit als werkgever niet te accepteren. Werknemer is het met veel dingen niet eens en klaagt over zijn collega's en leidinggevend. Hij verwijt de gemeente vervolgens dat zij hem hierin niet serieus nemen, maar dat klopt niet. Het opstellen van een verbeterplan heeft zeer lang geduurd, omdat de gemeente wel iets deed met de input van werknemer. Klachten over gedrag zijn op deugdelijke wijze onderzocht en hieruit is gebleken dat de gemeente of haar werknemers niets hebben misdaan. Er heeft mediation plaatsgevonden, er is

een verbetertraject doorlopen en vervolgens zijn stappen gezet om een herplaatsingstraject te beginnen. De gemeente heeft aan al haar wettelijke plichten ten opzichte van werknemer voldaan. Maar werknemer wil altijd meer of anders. Zo bepaalt hij zelf aan wie hij vrij vraagt of met wie hij daarover overlegt. Ook komt hij stelselmatig naar kantoor terwijl hij geschorst is. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer ligt het niet voor de hand dat hij kan worden herplaatst. Aan de ontbinding staat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vanaf eind januari 2025 zijn volledige contracturen beschikbaar is. Dat erkent werknemer ook. Het klopt dat werknemer niet meer volledig heeft gewerkt na zijn ziekte, omdat hij op non-actief is gesteld. Maar dat betekent niet dat hij in verband met zijn ziekte niet kón werken. Dat kon hij wel. Er stond geen ziekte aan het werken in de weg, maar de schorsing.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9901

Zaaknummer: 11618694 VZ VERZ 25-2097

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: I. Weltevrede-Plaisier

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671b BW en 7:669 BW