

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werknemer wordt ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft pogingen om nader tot elkaar te komen geweigerd of getraineerd.*Feiten*

Werknemer is per 11 april 2023 in dienst getreden bij Stichting Interakt Contour Groep (hierna: ICG) in de functie van woonbegeleider. In februari 2024 heeft zich een discussie voorgedaan tussen werknemer en een van zijn collega's. Die discussie ging over de taakverdeling met betrekking tot het klaarmaken van het ontbijt van een cliënt van ICG. Ondanks enkele gesprekken over dit incident bleef werknemer naar het incident verwijzen. Volgens ICG heeft dit tot een verstoorde arbeidsverhouding geleid. ICG verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Over de aanvaring in februari 2024 zijn diverse gesprekken tussen betrokkenen gevoerd, maar dit heeft er niet toe geleid dat werknemer het incident achter zich heeft kunnen laten. Hoewel werknemer op enig moment heeft verklaard dat de kwestie voor hem naar genoeg was afgedaan is hij telkens weer op dat incident teruggekomen. Naast het incident in 2024 is er ook discussie tussen de leidinggevende en werknemer ontstaan over de inroostering van werknemer. Werknemer heeft tijdelijk late diensten verricht maar heeft op een gegeven moment geweigerd om late diensten te doen. Dit heeft geleid tot frictie tussen partijen. Verder heeft werknemer zijn leidinggevende in de loop van de tijd een aantal verwijten gemaakt, zoals dat zij heel creatief met de waarheid om ging en dat de gesprekken met de leidinggevende de situatie hebben verergerd. ICG heeft deze geschilpunten met werknemer willen bespreken, maar zij heeft werknemer niet bereid gevonden om daarover het gesprek aan te gaan. Uit de door ICG in het geding gebrachte stukken, e-mails en gespreksverslagen, blijkt dat ICG keer op keer heeft geprobeerd om de discussiepunten door middel van gesprekken op te lossen. Na het gesprek op 5 september 2024 heeft echter geen gesprek meer plaatsgevonden omdat werknemer op de uitnodigingen van ICG niet is verschenen. Dit klemmt temeer nu werknemer op 2 oktober 2025 een bezoek heeft gebracht aan de bedrijfsarts en uit de bevindingen van de bedrijfsarts blijkt dat er bij werknemer geen sprake was van medische ongeschiktheid om zijn functie uit te oefenen maar wel van spanningen in de arbeidsverhoudingen. Werknemer heeft een door de bedrijfsarts geadviseerd gesprek meermaals afgehouden omdat hij eerst een individueel gesprek met de HR-medewerkster wilde voeren. Toen die HR-medewerkster werknemer aangaf dat zij daartoe niet bereid was, heeft werknemer het hogerop willen zoeken door een gesprek met de

leidinggevende van de HR-afdeling te verzoeken. ICG heeft werknemer uiteindelijk een waarschuwing gegeven. Het door ICG ingezette mediationtraject heeft evenmin tot een oplossing van de situatie geleid. Na het mislukken van dat traject heeft werknemer zich wederom niet beschikbaar gehouden voor overleg. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat er tussen partijen een onwerkbare situatie is ontstaan en ten gevolge daarvan de arbeidsrelatie dusdanig verstoord is dat een voortzetting van het dienstverband niet langer een reële mogelijkheid is. Van een werknemer, die zelf ook een verstoring in de arbeidsverhoudingen ervoer, kan op zijn minst worden verwacht dat hij daarover het gesprek met zijn werkgever aangaat. Werknemer heeft echter zelf de regie naar zich toe willen trekken door aan een gesprek eigen voorwaarden te verbinden. ICG hoefde die voorwaarden niet te accepteren. Daar komt bij dat ICG op grond van de gezagsverhouding tussen partijen van werknemer in redelijkheid kon verlangen dat hij het gesprek met haar zou aangaan om te proberen de verstoorde arbeidsverhouding op te lossen. Door ieder gesprek zonder redelijke grond te weigeren heeft werknemer zich onttrokken aan het gezag van zijn werkgever en heeft hij elke mogelijke oplossing van de ontstane problemen gefrustreerd. Uit het voorgaande volgt dat ICG werknemer voldoende mogelijkheden heeft geboden om de ontstane spanningen weg te nemen, maar dat werknemer elk inhoudelijk gesprek uit de weg is gegaan. Dat een nieuw gesprek nu wel tot een oplossing kan leiden, zoals werknemer heeft aangevoerd, acht de kantonrechter, gelet op alles wat er tussen partijen gebeurd is, niet langer reëel. De door werknemer verzochte schadevergoeding wegens het mislopen van extra gewerkte uren wordt afgewezen. ICG had een redelijke grond om werknemer op 27 februari 2025 te schorsen nu er als gevolg van de handelwijze van werknemer geen oplossing meer te verwachten viel voor de verstoorde arbeidsverhouding. Dat werknemer extra uren is misgelopen, hetgeen hij overigens niet verder heeft onderbouwd, komt dan ook voor zijn eigen rekening en risico. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5522

Zaaknummer: 1713053 EJ VERZ 25-147

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: M. Broeders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW