

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond (ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie), herplaatsing ligt niet in de rede, geen billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is per 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 21 juni 2023 heeft werkgeefster werknemer een officiële waarschuwing gegeven wegens onveilig en onprofessioneel gedrag naar een collega in het bijzijn van andere collega's. In een ter zake tussen de directeur van werkgeefster, een leidinggevende en werknemer gevoerd gesprek is afgesproken dat de hierdoor ontstane situatie binnen tien dagen bespreekbaar zou worden gemaakt door middel van een gesprek met dan wel een terugkoppeling aan de collega in kwestie en overige betrokken collega's. Ook zijn er toen naar aanleiding van een eerdere beoordeling afspraken gemaakt over een persoonlijk verbetertraject voor werknemer. Werknemer heeft dat overleg op de dag zelf afgezegd en daarbij onder meer aangegeven dat hij zich niet goed voelde. Werkgeefster heeft werknemer daarop ziek gemeld. De re-integratie is moeizaam verlopen. Op 11 maart 2024 heeft de aangezochte mediator teruggekoppeld dat er geen aanvang kon worden gemaakt met de mediation, volgens werkgeefster omdat werknemer op verschillende momenten aangaf verhinderd te zijn. In juni 2024 is toen de mediation begonnen en per 1 juli 2024 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. In de zomer van 2024 heeft werkgeefster zich ingezet voor een nieuwe start toen bleek dat er onoplosbare verschillen van inzicht bestonden tussen werknemer en zijn collega's en zijn leidinggevende. Helaas zijn de verhoudingen met werknemer binnen deze opleiding ook verstoord geraakt en heeft hij zijn wantrouwen geuit tegen meerdere personen, onder wie de directeur van de afdeling, die zich persoonlijk voor het normaliseren van de verhoudingen had ingezet. Na het inzetten van een loonstop om een gesprek en poging tot een (vierde) mediation mogelijk te maken, is die inzet niet succesvol gebleken. Werkgeefster ziet geen andere mogelijkheid dan te verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de g-grond en subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Geoordeeld wordt dat werknemer met deze opstelling en wijze van communiceren onvoldoende rekening heeft gehouden met de gerechtvaardigde belangen van werkgeefster. Hij had zich per 1 juli 2024 immers volledig hersteld gemeld en heeft een fulltimedienstverband zodat werkgeefster hem in beginsel ook fulltime mocht inzetten op reguliere les-/werkuren, net als ieder ander in zijn functie. Verder blijkt uit niets dat hij vanaf het moment dat afgesproken werd dat hij zou overstappen bij zijn leidinggevende

daar heeft aangekaart dat zijn aanwezigheid op locatie op bepaalde dagen of uren voor hem lastig zou (kunnen) zijn vanwege privé zaken (zoals zijn werk voor de gemeenteraad of zorgtaken) of de reisafstand. Ook blijkt uit niets dat hij in die periode zijn werkgever behoorlijk heeft gemeld dat er, ondanks de herstelmelding, toch belemmeringen zouden zijn waarmee bij het roosteren rekening gehouden zou moeten worden. Door daarmee eerst vlak voor het begin van het nieuwe studiejaar, nadat het rooster al was vastgesteld, te komen en dan onder dreiging van een ziekmelding aan te dringen op aanpassingen, heeft werknemer zich niet als goed werknemer gedragen en de belangen van werkgeefster miskend. Tekenend in dit verband acht de kantonrechter dat werknemer kennelijk niet eens de moeite heeft genomen tijdig een kaakchirurgische ingreep in september 2024 bij zijn werkgever te melden, terwijl de datum daarvan hem al vier maanden bekend was. Door zo te handelen heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter het vertrouwen dat werkgeefster in hem moet kunnen stellen ondergraven. Uit de overgelegde correspondentie blijkt ook dat er aan de zijde van werknemer inmiddels sprake is van substantieel wantrouwen jegens zijn werkgever. Gezien het voorgaande kan in redelijkheid niet anders geconcludeerd worden dan dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord en dat de voorgestelde mediation het voor een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie noodzakelijke vertrouwen niet heeft kunnen herstellen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om te oordelen dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11226

Zaaknummer: 11545455 VZ VERZ 25-901

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: F.A. Verberk-Elich en S.J.M. Masselink

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g en sub i BW en 7:671b lid 9 sub c BW