

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Na drie jaar waarin werkgever de nodige moeite heeft gedaan om werknemer te laten inzien waar zijn sterke en zwakke punten liggen en hem te ondersteunen bij de ontwikkeling van de verbeterpunten, kan van werkgever in redelijkheid niet meer gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2016 in dienst getreden bij Demcon. Uit de verslagen van de functioneringsgesprekken over de jaren 2018 en 2019 blijkt dat kanttekeningen geplaatst zijn bij de wijze van functioneren van werknemer op het punt van communicatie en samenwerken. Hoewel het functioneren van werknemer in 2020 op deze punten (kennelijk) beter is verlopen, blijkt uit de correspondentie tussen partijen in de eerste helft van 2021 dat de rol van lead engineer niet goed past bij werknemer. In een e-mail d.d. 31 mei 2021 schrijft Demcon dat zij heeft doen besluiten om werknemer in te zetten als software engineer. Demcon en werknemer komen overeen dat een coach zou worden ingeschakeld. De coachingssessies zijn begonnen op 28 oktober 2021. Op 23 november 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 10 december 2021 een probleemanalyse gegeven: de klachten van werknemer lijken werkgerelateerd te zijn (een conflictsituatie). Daarnaast was er tevens sprake van een medische situatie. Op 19 augustus 2022 werd op advies van ArboNet een mediation begonnen om aan het arbeidsconflict te werken. De mediation was niet succesvol. Ook de coach heeft zich teruggetrokken. Eind mei 2023 heeft Demcon op advies van de bedrijfsarts ten behoeve van werknemer ambulante begeleiding in gang gezet. Op 11 juli 2023 is de dienstverlening echter gestaakt omdat werknemer volgens het ingeschakelde bedrijf niet begeleidbaar is vanwege zijn gedrag. Werknemer bleef intussen ArboNet dermate veel e-mails sturen dat ArboNet zich genoodzaakt zag om de behandelrelatie met werknemer per 11 juli 2023 te staken. Bij brief van 14 juli 2023 is werknemer door Demcon aangesproken op zijn voor Demcon ontoelaatbare wijze van communiceren. Werknemer kreeg een loonsanctie en een waarschuwing. Op 20 november 2023 heeft Demcon na afloop van de 104 weken wachttijd bij het UWV een ontslagaanvraag langdurige arbeidsongeschiktheid ingediend. Bij beslissing d.d. 1 juli 2024 heeft het UWV Demcon toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. In juli 2024 werd begonnen met een tweede mediationtraject maar ook nu niet succesvol. In deze procedure verzoekt Demcon de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als primaire grond heeft Demcon aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van twee jaar arbeidsongeschiktheid van werknemer (b-grond). De werkgerelateerde problematiek die tussen partijen speelt, is de kern van het dispuut tussen partijen. Als dat wordt opgelost, wordt hervatting van het eigen werk al dan niet in aangepaste vorm, binnen 26 weken aannemelijk geacht, zo blijkt ook uit de rapportage van de arboarts. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat voor ontbinding op de primair verzochte grond geen grondslag bestaat, dat is niet de kern van het probleem. Ook voor de subsidiair aangedragen grond (e-grond) ziet de kantonrechter onvoldoende basis. Demcon stelt weliswaar dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door zijn houding en gedrag naar onder meer de ingeschakelde coaches, mediators en ArboNed, maar uit de overgelegde producties blijkt onvoldoende dat hem hier een verwijt van gemaakt kan worden. Ten aanzien van de meer subsidiair aangedragen grond (g-grond) is wel sprake van een voldragen grond. Uit de gedingstukken blijkt dat ook werknemer in het kader van de ontslagaanvraag bij het UWV het standpunt heeft ingenomen dat er sprake is van een arbeidsconflict. De inhoud van de vele e-mailberichten die werknemer naar Demcon heeft gestuurd, winden er ook geen doekjes om. Tot tweemaal toe heeft mediation plaatsgevonden maar dat heeft niet tot een oplossing geleid zodat het niet voorstelbaar is dat de verstoorde arbeidsrelatie nog te herstellen is. In ieder geval is de kantonrechter van oordeel dat van Demcon in redelijkheid niet meer gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Zij heeft de nodige moeite gedaan om werknemer te laten inzien waar zijn sterke en zwakke punten liggen en hem te ondersteunen bij de ontwikkeling van zijn verbeterpunten. Diverse trajecten zijn gestrand en na drie jaar acht de kantonrechter het ook in het belang van werknemer om een punt te zetten achter de arbeidsrelatie. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Demcon zal toewijzen op de in artikel 7:669 lid 3 sub g BW genoemde grond.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:7015

Zaaknummer: 11285931 EJ VERZ 24-240

Rechters: A.S.M. Kuipers

Advocaten: W.M. Limberger en K.A. van Haaren

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