

RECHTSPRAAK

Kantonrechter wijst het verzoek van Stek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af, omdat geen van de aangevoerde ontslaggronden voldragen is en van Stek kan worden verlangd verdere stappen te zetten om de arbeidsrelatie te herstellen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2020 in dienst bij Stek als wijkbeheerder. In november 2023 heeft er een regio-overleg plaatsgevonden waarbij werknemer aanwezig was. Werknemer is van mening dat er tijdens het overleg discriminerende opmerkingen zijn gemaakt. Dit heeft werknemer besproken met een collega en zodoende heeft hij haar bezocht op haar werkplek. Op 27 december 2023 heeft de betreffende collega een “Registratieformulier agressie & geweld” ingevuld tegen werknemer. Het betreft een interne melding van intimidatie en provoceren op 19 december 2023. Op 19 december 2023 heeft Stek met werknemer een gesprek gevoerd waarin een verbeterplan aan hem is overgelegd. Op 8 en 10 januari 2024 zijn gesprekken gevoerd met werkgever. Stek heeft een coachingstraject aan werkgever aangeboden. Werkgever heeft aangegeven zich niet in de verbeterpunten te herkennen en wil het verbeterplan niet ondertekenen. Stek heeft op 10 januari 2024 werkgever op non-actief gesteld. Dit is op 12 januari 2024 schriftelijk bevestigd. Op 31 januari 2024 is een mediationtraject gestart. Binnen het team waarin werkgever werkzaam is, wordt begonnen aan teamsessies, ter bespreking van de sfeer en mede naar aanleiding van wat er in het regio-overleg van november 2023 gezegd zou zijn en de onrust die dit veroorzaakt heeft. Sinds 14 mei 2024 is werknemer ziek gemeld. Op 30 juli 2024 heeft werknemer een klacht ingediend bij de bestuurder van Stek tegen zijn leidinggevende en de P&O adviseur. Hij stelt dat gedragingen van beide medewerkers hebben geleid tot aanzienlijke vertragingen in het tot stand komen van een consult bij de bedrijfsarts. Eind november 2024 wordt re-integratie gestart. De re-integratie is ingezet elders binnen de organisatie, gezien de samenwerkingsproblemen. Werknemer wil geen andere werkzaamheden verrichten en stelt uitsluitend te willen re-integreren in zijn eigen functie, waardoor het re-integratietraject tot stilstand komt. De bedrijfsarts adviseert op het spreekuurconsult van 19 februari 2025 opnieuw mediation. Op 11 juni 2025 oordeelt de bedrijfsarts dat werknemer op medische gronden niet langer arbeidsongeschikt is maar dat er nog een arbeidsconflict is. Op 9 juli 2025 verschijnt werknemer op het werk om te werken. Stek is het hier niet mee eens en stelt werknemer op 10 juli 2025 opnieuw op non-actief. Stek verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van de hiervoor genoemde gronden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen d-grond. Werknemer heeft na 19 december 2023 onvoldoende gelegenheid gehad om zijn functioneren te verbeteren. Dat werknemer het verbeterplan niet heeft willen ondertekenen, maakt nog niet dat Stek als werkgever werknemer geen gelegenheid hoeft te geven om zijn functioneren te verbeteren. Dus is niet voldaan aan het vereiste dat de werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter ziet dat er veel gebeurd is tussen Stek en werknemer. Uit het dossier en hetgeen ter zitting is besproken - de klachten, de verwijten over en weer - komt naar het oordeel van de kantonrechter wel naar voren dat er sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding. Maar om tot een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen moet sprake zijn van een ernstige en duurzame verstoring, zodanig dat niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze lat is naar het oordeel van de kantonrechter niet gehaald. Zoals volgt uit wat de kantonrechter hiervoor heeft overwogen over de d-grond, heeft Stek als werkgever de onderlinge verhoudingen in eerste instantie op scherp zijn gezet vanwege haar communicatie, de toon en de aanpak rondom het (dis)functioneren van werknemer en het verbeterplan. De kantonrechter wil niet zeggen dat het opstellen van een verbeterplan niet mocht, maar stelt vast dat het aanbieden van het verbeterplan in deze vorm bijgedragen heeft aan de verstoorde verhouding. Op grond van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat de verstoring van de arbeidsrelatie wel ernstig is, maar niet zodanig duurzaam dat van Stek niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter sluit niet uit dat nadere gesprekken tussen werknemer en medewerkers van Stek zullen kunnen leiden tot het oplossen van de verstoorde verhoudingen. De kantonrechter is van oordeel dat van Stek verlangd kan worden een dergelijke poging te ondernemen. Het feit dat deze procedure is gevoerd en dat de communicatie in deze procedure tussen (de gemachtigden van) Stek en werknemer moeizaam liep, hoeft daaraan niet in de weg te staan. De kantonrechter is ook van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen e-grond. Wat Stek heeft aangevoerd is onvoldoende om tot het oordeel te komen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat het door werknemer innemen van het standpunt dat een medewerker van Stek zich negatief over hem heeft uitgelaten jegens Wooninvest, geen verwijtbare gedraging oplevert in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Dit zou anders kunnen zijn als vast zou staan dat een dergelijke beschuldiging zonder enig aanknopingspunt is gedaan. Dit is de kantonrechter echter, gelet op de concrete onderbouwing die werknemer heeft gegeven, niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Uit het voorgaande volgt dat noch de d-grond, noch de g-grond, noch de e-grond voldragen is. De door Stek aangevoerde omstandigheden rechtvaardigen naar het oordeel van de kantonrechter niet de conclusie dat voortzetting van het dienstverband niet van Stek kan worden gevergd. De kantonrechter betreft daarbij dat uit voorgaande overwegingen ten aanzien van het (dis)functioneren en de verstoorde verhouding volgt dat van Stek kan worden verlangd dat zij

nog stappen neemt. De eindconclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Stek zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:23953

Zaaknummer: 11915475 \ EJ VERZ 25-84228

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: E.P. Cornel, mr. A.E. Epe en G.J. Kessels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW