

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Wetsus

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond (verstoorde verhouding) na herstelmelding werknemer na twee jaar ziekte met re-integratieperikelen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2015 in dienst getreden bij Stichting Wetsus European Centre of Excellence for Sustainable Water Technology (hierna: 'Wetsus') als medewerker research facilities in een fulltime dienstverband voor 40 uur per week. Wetsus is een onderzoeksinstituut waar medewerkers kunnen promoveren in samenwerking met universiteiten en het bedrijfsleven. Op 22 juli 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld voor zijn werk. Wetsus verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel disfunctioneren of op grond van andere omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat geen sprake is van een opzegverbod, nu werknemer gelet op de UWV-beslissing van 17 augustus 2018 op het moment van indiening van het ontbindingsverzoek door Wetsus niet ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat de samenwerking tussen werknemer en zijn collega's in de loop van de tijd is verslechterd. Uit de door Wetsus gegeven voorbeelden en de overgelegde producties kan naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat werknemer zich bij herhaling heeft laten zien als een werknemer met wie moeilijk kon worden gecommuniceerd, die op meerdere momenten afspraken niet is nagekomen en die zich uiterst achterdochtig heeft opgesteld. Waar het naar het oordeel van de kantonrechter in de verhouding tussen partijen uiteindelijk op stuk is gelopen is dat partijen een wezenlijk verschil van inzicht hebben over hoe er invulling aan de functie van medewerker research facilities gegeven moet worden en over de vraag of werknemer al dan niet in staat is om met werkzaamheden tegen een reële loonwaarde terug te keren in deze functie. Deze situatie, waarin Wetsus heeft aangegeven geen mogelijkheden meer te zien tot een terugkeer en werknemer die mogelijkheden nog wel ziet, heeft de verhoudingen tussen partijen steeds verder onder druk gezet. Een van de moeilijkheden hierbij was dat het lange tijd onduidelijk is gebleven wat werknemer precies mankeerde en – in dat licht – wat er qua werk en werkdruk wel of niet van hem verwacht zou mogen worden. Van belang is dat werknemer zich niet altijd volledig coöperatief heeft opgesteld door op

sommige momenten informatie achter te houden of niet direct door te spelen aan de bedrijfsarts, zoals de informatie afkomstig van zijn behandelaars en de informatie uit de second opinion van Schaafsma. De kantonrechter merkt op dat er – juist met het oog op situaties als de onderhavige, waarin er onduidelijkheid bestaat over wat een werknemer gelet op zijn beperkingen nog wel of niet kan – procedures zijn ontwikkeld die gevolgd moeten worden en waarbij er deskundigen zijn (bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen) die werkgevers en werknemers adviseren over de re-integratiemogelijkheden. Wetsus heeft zich naar het oordeel van de kantonrechter als een goed werkgever gedragen door de adviezen van de bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van ArboNed en UWV op te volgen. Uiteindelijk heeft Wetsus van UWV ook bevestigd gekregen dat haar re-integratie-inspanningen voldoende zijn geweest. Werknemer heeft daarentegen in het hele traject van re-integratie laten zien dat hij zich niet of heel moeilijk kan neerleggen bij besluiten die er mogelijk toe zouden leiden dat de door hem zo gewenste re-integratie in het eigen werk niet zou lukken. Daarbij zet hij zich af tegen de personen die hem de boodschap geven die hij liever niet wil horen, namelijk dat hij zich beter kan richten op re-integratie in het tweede spoor. De kantonrechter treedt niet in de vraag of werknemer hiermee al dan niet juist heeft gehandeld – hij mag uiteraard opkomen voor zijn rechten – maar alles bij elkaar maakt dat wel begrijpelijk dat werknemer door zijn gedragingen het draagvlak voor een verdere samenwerking bij Wetsus heeft verspeeld. Wetsus heeft naar het oordeel van de kantonrechter gedurende de afgelopen jaren reële pogingen ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en de geschilpunten weg te nemen. De kantonrechter ziet in dit geheel voldoende grond om te oordelen dat sprake is van een voldragen g-grond. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Wetsus zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 maart 2019. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:65

Zaaknummer: 7270688 AR VERZ 18-87

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: E.W. Kingma en W.M. Veldjesgraaf

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 1 BW, 7:671b lid 8 sub a BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:673 BW