

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding g-grond. Met een nieuw mediationtraject kan geen positief resultaat meer worden verwacht gelet op de duur van de verstoring, de aard en de ernst van de conflicten en het eerder mislukte mediationtraject. Duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 1998 in dienst bij werkgever in de functie van servicecoördinator. Directeur heeft een relatie gehad met de zus van werknemer, die in 2006 is geëindigd na een echtscheiding. Binnen werkgever is op enig moment een interim-management aangesteld naar aanleiding van de spanningen op de werkvloer in 2016 tussen directeur en werknemer en de wens om veranderingen binnen werkgever door te voeren. In 2019 heeft directeur zijn dochter aangetrokken om de werksfeer binnen werkgever te verbeteren. Op 14 januari 2020, 18 februari 2020 en 7 april 2020 hebben incidenten plaatsgevonden, waarbij de spanningen hoog zijn opgelopen. Op 21 februari 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen wegens zijn ongewenste gedrag op 14 januari 2020 en 18 februari 2020 en eerdere vergelijkbare incidenten. Bij brief van 12 maart 2020 is werknemer op non-actief gesteld. Bij e-mail van 3 april 2020 heeft werkgever werknemer een allerlaatste kans geboden om zijn baan te behouden. Werkgever verwachtte werknemer op 7 april 2020 op het werk om zijn werkzaamheden te hervatten. Op 7 april 2020 is werknemer op het werk verschenen. Er heeft zich die dag een incident voorgedaan tussen directeur en werknemer. Werknemer is boos naar huis gegaan. Directeur heeft het incident diezelfde dag aan werknemer bevestigd. Werkgever verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond dan wel g-grond.

### *Oordeel*

#### *e-grond*

Gelet op de gemotiveerde betwisting van werknemer staat niet met voldoende zekerheid vast dat werknemer zich gewelddadig heeft opgesteld en zich zeer agressief en intimiderend heeft uitgelaten jegens werkgever. De verklaringen van de medewerkers van werkgever zijn daarvoor onvoldoende. Voor zover werkgever heeft gesteld dat werknemer niet naar behoren functioneerde, omdat hij er een geheel eigen werkwijze op nahield qua administratie en communicatie, geldt dat werkgever onvoldoende heeft gesteld om te kunnen oordelen dat dit als (ernstig) verwijtbaar moet worden aangemerkt. Wat betreft de verwijten van werkgever ten aanzien van de re-integratieverplichtingen van werknemer had het op de weg van werkgever gelegen werknemer hierop aan te spreken en hier zo nodig andere consequenties aan te

verbinden. Een en ander kan evenwel niet leiden tot de conclusie dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden.

*g-grond*

Vaststaat dat er zich een aantal incidenten heeft voorgedaan. De kantonrechter ziet geen aanleiding om ieder incident op detailniveau te beoordelen. De betrokkenheid van werknemer bij de incidenten staat vast en de kantonrechter houdt het ervoor dat de gemoederen tussen partijen bij de incidenten die hebben plaatsgevonden op 14 januari 2020, 18 februari 2020 en 7 april 2020, hoog zijn opgelopen. Uit de overgelegde gedingstukken en hetgeen ter zitting is gesteld volgt duidelijk dat werkgever telkens op de incidenten die met werknemer hebben plaatsgevonden, heeft gereageerd. Werknemer is in meerdere gesprekken op zijn gedrag aangesproken en hem is uitgelegd dat zijn gedrag ontoelaatbaar was. Werknemer is ook gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen daarvan. Duidelijk is dat bij werkgever geen vertrouwen meer bestaat in een vruchtbare voortzetting van het dienstverband met werknemer. Ook werknemer heeft aangevoerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werknemer is de arbeidsverhouding echter niet duurzaam verstoord. De kantonrechter denkt daar anders over. De kantonrechter komt door de uitingen van werknemer over het zijns inziens ernstige verwijtbare nalatige gedrag van werkgever ten aanzien van zijn re-integratie, het verwijt van werknemer dat werkgever slechts heeft aangestuurd op de versterking van de arbeidsverhouding, de aversie van werknemer jegens directeur, en door het overige dat partijen over en weer aan narigheden over elkaar hebben gezegd en geschreven, tot de conclusie dat partijen in de loop van de tijd steeds meer tegenover elkaar zijn komen te staan, zodat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. De kantonrechter begrijpt dat werkgever het gedrag van werknemer als niet constructief heeft ervaren. Alle pogingen tot verbetering, coaching en gesprekken hebben ook niet tot een positief resultaat geleid. Ook de bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter kan van een nieuw mediationtraject geen positief resultaat meer worden verwacht gelet op de duur van de versterking, de aard en de ernst van de conflicten en het eerder mislukte mediationtraject in 2007. Op enig moment is het klaar. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgever zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 09-07-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:5317

**Zaaknummer:** 8485886 \ AO VERZ 20-69

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** R.M.S. Carli en W. Ozcan

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:656 BW