

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding door houding van werknemer voor en tijdens zijn arbeidsongeschiktheid.*Feiten*

Werknemer is sinds 18 augustus 2017 in dienst van Stichting ASVZ. Op 22 maart 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden over de houding van werknemer ten opzichte van zijn directe leidinggevende. In dit gesprek heeft ASVZ aangegeven dat de situatie onhoudbaar is geworden. Werknemer is de keuze voorgelegd om te worden overgeplaatst naar een andere woonvoorziening en daar een begeleidingstraject te doorlopen, ofwel met een beëindigingsvoorstel uit dienst te gaan. Werknemer heeft voor overplaatsing gekozen. Op 9 juli 2019 kreeg werknemer echter een officiële waarschuwing voor zijn houding tijdens een telefoongesprek met de leidinggevende, waarin werknemer aangaf niet op de nieuwe werkplek te willen starten. Hij is op 9 juli 2019 ook niet gestart op zijn nieuwe werkplek, maar heeft zich ziek gemeld. Ondanks herhaaldelijke oproep verscheen werknemer tweemaal niet bij de bedrijfsarts. Op 27 augustus 2019 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om met ASVZ in gesprek te gaan. Dit gesprek heeft op 16 september 2019 plaatsgevonden. Hierna is werknemer opnieuw niet op afspraken bij de bedrijfsarts verschenen. Op 5 november 2019 is werknemer weer bij de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts concludeert in zijn advies aan ASVZ dat op de voorgrond inmiddels een ernstig verstoorde arbeidsrelatie staat. Omdat meerdere gesprekken tussen werkgever en werknemer niet tot een structurele oplossing hebben geleid, adviseert de bedrijfsarts mediation. Op 19 december 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen ASVZ en werknemer, dat door ASVZ als dreigend is ervaren. Bij brief van 15 januari 2020 heeft ASVZ aan werknemer een voorstel voor de inzet van een mediator gedaan en bij brief van 31 januari 2020 is werknemer hieraan herinnerd. Tevens gaf ASVZ aan niet anders te kunnen dan vast te stellen dat werknemer niet wil meewerken aan mediation om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. In deze procedure verzoekt ASVZ ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- of g-grond en subsidiair op de i-grond.

*Oordeel**e-grond*

ASVZ verzoekt ontbinding wegens verwijtbaarheid van werknemer vanwege het zonder deugdelijke grond niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. De kantonrechter is echter van oordeel dat ASVZ niet aan de eis van loonstaking en schriftelijke aanmaning heeft voldaan. Daarom is het verzoek niet toewijsbaar op de e-grond.

g-grond

ASVZ meent dat sprake is van ongepast en ontoelaatbaar (communicatie)gedrag van werknemer. De kantonrechter overweegt dat uit de feiten naar voren komt dat de arbeidsverhouding in de aanloop naar de ziekmelding op 9 juli 2019 onder druk is komen te staan. Dit is gedurende de arbeidsongeschiktheid verergerd. Vast staat dat de bedrijfsarts op 5 november 2019 heeft geoordeeld dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig verstoord is. Door zonder deugdelijke grond te weigeren aan mediation mee te werken en evenmin in te gaan op het verzoek van ASVZ, zoals neergelegd in haar brieven van 15 en 31 januari 2020, om een afspraak voor een gesprek met ASVZ te maken, heeft werknemer de arbeidsrelatie verder onder druk gezet. Daarnaast had werknemer de arbeidsrelatie ook al onder druk gezet tijdens het gesprek van 19 december 2019 en het impliciete dreigement dat werknemer toen heeft geuit gaat alle perken te buiten. Dit klemt des te meer omdat werknemer vanwege een schriftelijke waarschuwing d.d. 9 juli 2019 als een gewaarschuwd mens gold. In de hiervoor beschreven situatie kan niet anders dan geoordeeld worden dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. De arbeidsovereenkomst zal op de g-grond worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7462

Zaaknummer: 8369811 HA VERZ 20-30

Rechters: P. Joele

Advocaten: G.H. Bunt en R. Scheltes

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW en 7:671b BW