

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de i-grond. Cumulatievergoeding toegekend van 20% van de transitievergoeding nu boswachter al jarenlang op zijn functioneren is aangesproken en bijdrage heeft geleverd aan verstoorde arbeidsverhouding.****Feiten*

Werknemer is vanaf 17 augustus 1987 werkzaam bij Natuurmonumenten, laatstelijk in de functie van boswachter natuurbeheer C. Op 15 juni 2020 heeft tussen leidinggevende en werknemer een tussentijds gesprek plaatsgevonden. In dat gesprek heeft leidinggevende aangegeven dat hij opnieuw ontevreden is over een aantal dingen in houding, gedrag en werkwijze van werknemer. In een gespreksverslag gedateerd 24 augustus 2020 heeft leidinggevende aangegeven dat oude gewoonten en patronen weer helemaal terug lijken te zijn. Leidinggevende noemt zestien concrete punten. Ook staat beschreven dat partijen eventueel met betaling van een financiële vergoeding aan werknemer uit elkaar kunnen gaan. Na het gesprek van 24 augustus 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 16 november 2020 is werknemer hersteld gemeld. Daarna is hij vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. In de periode eind oktober 2020 tot medio mei 2021 heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 april 2021 is werknemer gedetacheerd geweest bij een aannemer. Op 13 april 2021 heeft Natuurmonumenten een beëindigingsovereenkomst aan werknemer voorgelegd. Op 28 april 2021 heeft de gemachtigde van werknemer aan Natuurmonumenten laten weten dat werknemer zijn dienstverband niet met wederzijds goedvinden wenst te beëindigen. Natuurmonumenten verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**d-grond*

De verwijten over het functioneren van werknemer zitten vooral in houding, gedrag en communicatie. Uit de stukken en hetgeen tijdens de zitting is besproken, is naar voren gekomen dat dit deels een in de persoon van werknemer gelegen achtergrond heeft, deels zijn oorzaak heeft in, of is versterkt door, frustraties die werknemer in de loop der jaren heeft opgelopen bij Natuurmonumenten. Tegen die achtergrond is van een verbetertraject in de zin van scholing in bepaalde vaardigheden of kennis niet veel te verwachten maar lijkt een verbetertraject in de sfeer van coaching aangewezen. Nu anders dan uit de mededeling van leidinggevende, die door werknemer is betwist, niet is gebleken van enige vorm van coaching of begeleiding van werknemer, en de bewijslast ter zake bij Natuurmonumenten ligt, dient het

ervoor te worden gehouden dat werknemer niet dan wel onvoldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Bovendien, maar dat ten overvloede, is het de vraag of coaching door de direct leidinggevende, gelet op de mogelijke achtergrond(en) van het werknemer verweten gedrag, wel de aangewezen vorm van coaching was. Het laat zich aanzien dat een externe coach wellicht meer aangewezen was geweest. Dat werknemer voor coaching niet openstond is niet aannemelijk geworden. Daarbij speelt voorts mee dat ook niet is gebleken dat het werknemer op enige moment (voldoende) duidelijk is gemaakt dat het, ter zake zijn functioneren, 'vijf voor twaalf' was. Het gestelde disfunctioneren kan daarom niet tot ontbinding leiden.

#### *g-grond*

Duidelijk is dat de arbeidsverhoudingen, zeker tussen leidinggevende en werknemer, fors schuren. In dat verband is ook mediation ingezet. Mediation waarvan gelet op de uiteenlopende verklaringen van partijen niet duidelijk is of die is ingezet om daadwerkelijk tot herstel van de verhoudingen te komen of, van de zijde van Natuurmonumenten was gericht op het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Wel is duidelijk dat de mediation de verhoudingen geen goed heeft gedaan, al lopen de lezingen van wat over en weer in en rondom die mediation is gezegd nogal uiteen. Leidinggevende heeft zich in die periode door werknemer ronduit geïntimideerd gevoeld. Werknemer betwist dat daar sprake van is geweest. Wat daar ook van zij, duidelijk is wel dat de spanningen in de arbeidsrelatie direct samenhangen met de naar werknemer gemaakte verwijten omtrent zijn functioneren en de gevolgde mediation. Gelet op die nauwe samenhang en de omstandigheid dat niet is komen vast te staan dat werknemer voldoende gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren, is weliswaar gebleken van een fors verstoorde maar (nog) niet van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie dat van Natuurmonumenten niet langer verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

#### *i-grond*

De arbeidsovereenkomst zal wel worden ontbonden op de meer subsidiair gestelde i-grond. Uit hetgeen partijen over en weer hebben gesteld en ter zitting is besproken is er geen reden te veronderstellen dat het alsnog inzetten van een (extern) coachingstraject daadwerkelijk tot wijzigingen in het functioneren van werknemer gaat leiden, omdat daarvoor (ook) bij werknemer al te lang sprake is van opgebouwde frustraties en forse onvrede jegens zijn werkgever, Natuurmonumenten, en een al te ver verstoorde relatie tussen in ieder geval leidinggevende en werknemer. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat gelet op het langdurige disfunctioneren van werknemer, in het bijzonder zijn houding en gedrag, alsmede de inmiddels vergaand verstoorde arbeidsrelatie sprake is van zodanige omstandigheden dat van Natuurmonumenten niet geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren. Gelet op de redenen die tot ontbinding leiden, ligt, zoals ook door Natuurmonumenten is gesteld, herplaatsing niet in de rede.

#### *Vergoeding*

Nu de arbeidsovereenkomst op verzoek van Natuurmonumenten zal worden ontbonden en van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is, zal Natuurmonumenten veroordeeld worden tot betaling van de transitievergoeding. Voorts zal Natuurmonumenten worden veroordeeld tot betaling van de vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW, omdat er ontbonden wordt op de i-grond. Nu van een voldoende verbetertraject niet is gebleken ziet de kantonrechter aanleiding enige vergoeding ter zake aan werknemer toe te kennen. In de omstandigheid dat werknemer al wel jarenlang op zijn functioneren is aangesproken en ook zelf een bijdrage heeft geleverd aan de verstoorde arbeidsrelatie wordt aanleiding gezien de vergoeding vast te stellen op 20% van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 28-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2021:3364

**Zaaknummer:** 9238649

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** T.E. van der Toorn, C.B.G. Derks en J. Aberkrom

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub i BW