

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Onoplosbaar conflict tussen werkgeefster en werknemer vanwege ‘verhitte discussies’ op de werkvloer en zes mediationssessies die niet tot een oplossing hebben geleid. Herplaatsing ligt niet in de rede, aangezien het bedrijf maar vijf werknemers telt.****Feiten*

Werknemer is in 2018 in dienst getreden bij IMC Europe B.V. (hierna: IMC) in de functie van allround medewerker binnendienst/magazijnmedewerker. Op 12 maart 2020 heeft tussen werknemer en de operations manager van IMC een verhitte discussie plaatsgevonden omtrent de door IMC te hanteren coronamaatregelen. Op 29 juni 2020 en 10 december 2020 hebben vervolgens opnieuw verhitte discussies op de werkvloer plaatsgevonden; ditmaal waren beide discussies werkgerelateerd. Na de laatste discussie op 10 december 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 15 december 2020 is aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven vanwege het incident van 10 december 2020. Werknemer heeft tegen deze waarschuwing geprotesteerd. Werknemer heeft zich vervolgens bij de huisarts gemeld met klachten van hyperventilatie/flauwvallen, neklachten en stress. In januari 2021 is een mediationtraject opgestart en in maart, april, juni en augustus 2021 hebben nadere gesprekken plaatsgevonden. In september 2021 heeft een ingeschakelde medisch adviseur geoordeeld dat niet enkel sprake is van een arbeidsconflict, maar ook van een burn-out bij werknemer. Instandhoudende factor voor de burn-out is het verloop van de mediation. IMC verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de g-grond en subsidiair op de i-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het opzegverbod wegens ziekte niet in de weg staat aan ontbinding, aangezien het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Werknemer heeft verder gesteld dat sprake is van een opzegverbod, omdat hij arbeidsongeschikt is vanwege overspannenheid/burn-out. Ook dit gaat niet op, aangezien uit de rapportage van de bedrijfsarts blijkt dat sprake is van een arbeidsconflict en werknemer inzetbaar is voor werkzaamheden buiten IMC. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat van IMC in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (g-grond). De kantonrechter legt daaraan het volgende ten grondslag. Partijen zijn het erover eens dat in 2020 diverse heftige woordenwisselingen hebben plaatsgevonden. Zoals ter zitting duidelijk is geworden, ging het

er tijdens die woordenwisselingen verbaal hard aan toe. Hoewel werknemer ontkent te hebben gescholden, heeft hij erkend dat hij boos was en zijn stem verhief. Toen voor IMC op een goed moment de grens was bereikt, is een mondelinge waarschuwing gegeven dat zijn gedrag niet werd getolereerd. Ondanks dat vond een nieuw incident plaats op 10 december 2020. Werknemer heeft gesteld dat hij in 2020 al overspannen was en dat hem daarom niet kan worden verweten dat hij tijdens de discussies niet altijd de juiste woorden gebruikte. Dit verweer heeft hij echter onvoldoende onderbouwd. Na de incidenten en waarschuwingen is het gedrag van werknemer niet veranderd. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een onoplosbaar conflict, mede gelet op het feit dat zes mediationsessies niet tot een oplossing hebben geleid. Nu het conflict bestaat tussen werknemer en zijn beide leidinggevenden en IMC met inbegrip van deze twee leidinggevenden slechts vijf medewerkers heeft, ligt herplaatsing niet in de rede. Het ontbindingsverzoek van IMC wordt dan ook toegewezen. Aan werknemer wordt de wettelijke transitievergoeding toegekend. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op het feit dat werknemer op dit moment herstellende is van een operatie en drie maanden voorzichtig moet doen, wordt wel aanleiding gezien de arbeidsovereenkomst te ontbinden op een langere termijn (drie maanden extra ten opzichte van de opzegtermijn).

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 16-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2021:6218

**Zaaknummer:** 9419363

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

**Advocaten:** J.C. Bender en B.J. Dijk

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub g BW