

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van werknemer die zo'n 31 maanden geen werkzaamheden heeft verricht voor werkgever terwijl werkgever zich wel heeft ingespannen werknemer in te zetten wordt ontbonden op de g-grond.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2016 in dienst getreden bij GEOS IT professionals B.V. (hierna: GEOS) in de functie van JAVA consultant. Werknemer is door GEOS aan verschillende opdrachtgevers ter beschikking gesteld. Werknemer heeft op zijn verzoek onbetaald verlof opgenomen van 15 september 2016 tot en met 31 december 2016, om zijn privé-situatie te verbeteren. Werknemer is namelijk verwickeld in een ruzie met zijn bureaus die hem continu treiteren waardoor hij slapeloze nachten heeft. Het onbetaald verlof is door GEOS goedgekeurd onder de voorwaarde dat hij zijn woonsituatie verbetert en GEOS heeft van de regeling melding gemaakt bij de Arboarts. Op 22 november 2017 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen. Daarin wordt werknemer aangesproken op zijn gedrag bij intakes/projecten met concrete voorvallen en wordt werknemer aangesproken op zijn gedrag als senior consultant, met concrete voorvallen. Op 11 september 2019 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen naar aanleiding van een concreet voorval. Op 15 oktober 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor zijn handelen aangaande intakes en potentiële opdrachten. Bij brief van 19 maart 2021 heeft GEOS werknemer mediation voorgesteld. Mediation heeft niet plaatsgevonden. Op 7 april 2021 heeft GEOS coaching voorgesteld aan werknemer. Ook coaching heeft uiteindelijk niet plaatsgevonden. GEOS heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair op de g-grond, subsidiair op de h-grond en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat partijen sterk verdeeld zijn over de inzetbaarheid van werknemer waardoor zij inmiddels in een impasse zijn geraakt. Gegeven is dat werknemer van de 5½ jaar die hij in dienst is van GEOS in totaal maximaal veertien maanden heeft gewerkt, dat hij zo'n vier maanden met onbetaald verlof is geweest en dat werknemer thans zo'n 31 maanden achtereen geen werkzaamheden meer heeft verricht voor GEOS. Ook is gebleken dat de certificeringen die werknemer in die tijd heeft gehaald weinig positieve gevolgen hadden voor de inzetbaarheid van werknemer bij GEOS. Voldoende gebleken is evenwel dat GEOS zich heeft ingespannen werknemer weer in te zetten. Verder is gebleken dat GEOS bij werknemer meermaals heeft aangegeven dat zijn houding en gedrag moeten

verbeteren omdat het een verstoring in de arbeidsrelatie veroorzaakt. De kantonrechter is van oordeel dat GEOS niets onredelijks vergt van werknemer en dat GEOS zich jarenlang heeft ingespannen te komen tot een vruchtbare samenwerking. Werknemer blijft evenwel vasthouden aan zijn standpunten dat er geen probleem is met zijn houding en hem geen passend werk wordt aangeboden. De verstoring blijkt daarmee uit deze hardnekkige opstelling van werknemer. Ook blijkt de verstoring uit de verwijten die werknemer GEOS maakt; GEOS overdrijft, er is sprake van pesterij/boycot/onheus gedrag door GEOS jegens werknemer en GEOS verkondigt onwaarheden. Doordat werknemer tevens niet (constructief) heeft meegewerkt aan de trajecten in de vorm van mediation en coaching, heeft hij bijgedragen aan de duurzaamheid van de verstoring. Met het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Het verzoek van werknemer tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat uit de feiten en omstandigheden zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet kan worden vastgesteld dat GEOS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:12975

Zaaknummer: 9411721 RP VERZ 21-50537

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: D.J.A. Vesters

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW