

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding g-grond. Verstoorde arbeidsverhouding niet in geschil tussen partijen. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door een intensief verbetertraject te starten en werknemer te schorsen. Geen billijke vergoeding, wel transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 15 maart 2008 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) de publiekrechtelijke rechtspersoon Gemeenschappelijke Regeling Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied (hierna: de Omgevingsdienst). Op 7 december 2018 is werknemer door een blessure aan zijn voet arbeidsongeschikt geraakt, waarna hij heeft verzocht zijn arbeidsduur van 36 uur naar 18 uur per week aan te passen. Dit verzoek is (uiteindelijk) gehonoreerd. De Omgevingsdienst heeft verschillende functioneringsgesprekken met werknemer gevoerd. Bij sommige van deze gesprekken is werknemer voortijdig weggegaan of is hij niet op komen dagen. Daarvoor heeft hij een schriftelijke waarschuwing gekregen. Op 26 maart 2019 heeft de Omgevingsdienst een verbetertraject aangekondigd. In september 2021 is een mediationtraject in gang gezet, maar dit is in mei 2022 stopgezet zonder dat een oplossing is bereikt. Werknemer heeft meerdere ziekteperiodes meegemaakt. Per 17 juni 2022 is werknemer geschorst. In juli is het verbetertraject met een onvoldoende afgesloten. De Omgevingsdienst verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond voor ontbinding is. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een duurzame en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing niet mogelijk is. Partijen zijn het er ook over eens dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat uit de stukken blijkt dat er voldoende aanleiding was om een verbetertraject te starten. Het verbetertraject werd steeds voldoende 'gepauzeerd' als werknemer arbeidsongeschikt was. Aan werknemer kan worden toegegeven dat de frequentie van de wekelijkse voortgangsgesprekken hoog was, maar ernstig verwijtbaar handelen levert dit niet op, ook niet in samenhang met andere omstandigheden. Ook ten aanzien van de schorsing kan niet worden gesproken van ernstig verwijtbaar handelen van de Omgevingsdienst. Werknemer had als inspecteur moeten beschrijven wat hij feitelijk had waargenomen en dat heeft hij niet of onvoldoende gedaan. De conclusie is dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de Omgevingsdienst. Dit leidt er toe dat er

geen aanleiding is om een billijke vergoeding toe te kennen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2022:8837

**Zaaknummer:** 10002732

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** V.L. Moons en J.H. Gerritsen

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub g BW