

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 11 november 2006 in dienst bij Triman B.V. Bij brief van 27 september 2013 heeft werknemer van Triman een officiële waarschuwing gekregen en op 12 oktober 2018 de tweede officiële waarschuwing. Triman heeft werknemer bij brief van 27 oktober 2018 meegedeeld dat hij gelet op zijn functioneren als manager per direct in functie wordt teruggezet naar zijn oude functie medewerker fastfood. In deze brief staat ook dat werknemer niet wordt teruggezet in loon, maar dat zijn vaste loon wordt omgerekend naar uurloon, met het verzoek aan werknemer om daarom voortaan weer te klokken. Op 7 november 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Uit het verslag van de Arbodienst volgt dat werknemer erg uit balans is geraakt en dat zijn vertrouwen is geschonden. In februari 2019 en juni 2019 hebben partijen gesproken over een vaststellingsovereenkomst, maar zij zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 19 maart 2019 is een mediator ingeschakeld, maar op 6 juni 2019 heeft de mediator besloten te stoppen met mediation. Hierna zijn partijen verder gegaan met re-integratie, waarbij het UWV op 28 april 2020 in een deskundigenoordeel heeft geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest. Vanwege het uitblijven van een besluit op de WIA-aanvraag en het niet kunnen bereiken van overeenstemming over een vaststellingsovereenkomst, heeft Triman in oktober 2021 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd. Hierna is de WIA-aanvraag afgewezen en heeft het UWV de ontslagvergunning geweigerd, omdat Triman niet aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer niet binnen 26 weken zal herstellen voor het verrichten van het eigen werk. Triman verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter roept de inhoud van onderhavig dossier een voldoende overtuigend beeld van een geëscaleerd arbeidsconflict op, waarvan het niet denkbaar is dat dit nog tot een werkbare situatie voor partijen zal leiden. Daarbij is van belang dat de bedrijfsarts reeds vanaf het begin spreekt over een arbeidsconflict, dat een ingezette mediation niet is geslaagd en dat ook werknemer zelf vanaf het begin heeft erkend dat er sprake is van een arbeidsconflict. Verder blijkt uit de standpunten en de opstelling van partijen in deze zaak ook dat zij elkaar verwijten blijven maken en een diepgeworteld gebrek aan vertrouwen over en weer ervaren. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. Daarvoor is de arbeidsverhouding te zeer verstoord. De

overeenkomst zal worden ontbonden op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding ter hoogte van € 7.241,75 bruto. Triman heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst per direct te laten eindigen, vanwege de afloop van de doorbetalingsverplichting van Triman op 4 november 2020 en de toekenning van (een voorschot op) de WIA-uitkering vanaf die datum voor werknemer. Werknemer heeft verzocht om rekening te houden met de omstandigheid dat hij mogelijk op korte termijn hersteld zal zijn indien deze procedure is afgerond en de opzegtermijn in dat geval te verkorten tot 1 december 2022. Triman heeft zich tijdens de zitting akkoord verklaard met dat verzoek. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden per 1 december 2022. Werknemer heeft tevens om toekenning van een billijke vergoeding verzocht. Hiertoe ziet de kantonrechter geen aanleiding, om de volgende redenen. Triman heeft op 3 maart 2020 de loonbetaling gestaakt en per 8 april 2020 hervat. Los van de vraag of deze loonstaking onterecht was, leidt dit niet zonder meer tot de conclusie dat Triman ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook de eenzijdige wijziging van de functie van werknemer is niet ernstig verwijtbaar. Triman had immers een voldoende begrijpelijke reden om tot functiewijziging over te gaan. Bovendien had werknemer eerder tegen de functiewijziging moeten opkomen. Verder houdt de stelling dat Triman haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden, geen stand. Het UWV heeft in zijn deskundigenoordeel geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van Triman onvoldoende zijn geweest. De kantonrechter is echter met Triman van oordeel dat het UWV bij zijn beslissing uit is gegaan van een onjuist startmoment voor wat betreft het tweedespoortraject. Tot slot is ook het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst tijdens arbeidsongeschiktheid niet aan te merken als ernstig verwijtbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 10-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2022:7007

**Zaaknummer:** 9988682 AZ VERZ 22-37

**Rechters:** Sierkstra Sierkstra

**Advocaten:** J. van der Kluit en R.M. Westgeest-Otter

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