

RECHTSPRAAK

Afwijzen ontbindingsverzoek op de g-grond wegens het ontbreken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Er is niet gebleken dat werknemer recent op zijn gedrag/functioneren is aangesproken, ook niet naar aanleiding van het incident dat geleid heeft tot de schorsing van werknemer. Daarnaast is hij niet geweest op de consequenties bij voortzetting van dergelijk gedrag.

Feiten

Werknemer is op 7 mei 1992 in dienst getreden bij de gemeente Noordenveld. Met werknemer zijn door de jaren heen verschillende functioneringsgesprekken gevoerd. Werknemer is onder meer aangesproken op zijn gedrag en functioneren. In januari 2012 is werknemer in de gelegenheid gesteld om in werktijd en op kosten van de gemeente deel te nemen aan een training persoonlijke effectiviteit. Werknemer heeft na die tijd verbeteringen laten zien. Op 27 januari 2022 heeft zich in een teamvergadering een conflict voorgedaan tussen werknemer en een andere collega. Verschillende werknemers hebben op 31 januari 2022 gebundeld verschillende klachten ingediend bij de gemeente over het gedrag van werknemer. Op 1 februari 2022 is werknemer op non-actief gesteld zodat onderzoek naar hem kon worden gedaan. In opdracht van de gemeente heeft een advocaat een onderzoek ingesteld naar werknemer. Uit het onderzoek volgt dat de meerderheid van de geïnterviewde werknemers grote moeite ervaart in de samenwerking met werknemer. Er lijkt onvoldoende draagvlak te bestaan voor een voortzetting van de samenwerking met werknemer omdat verschillende collega's geen vertrouwen meer hebben in de samenwerking. Aan verschillende collega's is gevraagd of zij willen deelnemen aan mediation. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Volgens de gemeente heeft werknemer verwijtbaar gehandeld. Als ontbinding op de g-grond niet wordt toegewezen, verzoekt de gemeente ontbinding op basis van de i-grond, met een combinatie van de e-, d- en g-grond. Werknemer verzoekt onder meer de gevraagde ontbinding af te wijzen en om wedertewerkstelling. Uit niets blijkt dat de verhoudingen structureel zijn verstoord en dat geen verbetering meer valt te verwachten.

*Oordeel**G-grond*

Niet is gebleken dat werknemer recentelijk door zijn leidinggevende of collega's op zijn

functioneren en/of zijn gedrag is aangesproken. Ook is niet gebleken dat werknemer erop is gewezen dat bij voortzetting van dit gedrag daar consequenties aan zullen worden verbonden. Ook is na het incident tijdens de teamvergadering op 27 januari 2022 niets ondernomen tegen de houding en/of het gedrag van werknemer. Het is dan ook niet zo dat werknemer niet open zou staan voor het verbeteren van zijn functioneren. Ook is niet gebleken dat met werknemer is gesproken over het opnieuw opstarten van een effectiviteitstraining (zoals dat in het verleden wel is gedaan) of het herstellen van het vertrouwen tussen de collega's op de werkvloer of dat anderszins het gesprek met hem hierover is aangegaan. Waar de gemeente mediation zelf nog als oplossingsmogelijkheid heeft voorgedragen, heeft de gemeente deze naar het oordeel van de kantonrechter ook tegengewerkt. Volgens de kantonrechter dient werknemer ook initiatief en inzicht te tonen om zijn houding en gedrag aan te passen. Verder acht de kantonrechter van belang dat de collega's die hebben aangegeven het meeste last te hebben van de houding en het gedrag van werknemer, inmiddels niet meer werkzaam zijn bij de gemeente en van de overige betrokken collega's is niet gebleken dat zij mediation zonder meer van de hand hebben gewezen. Het ontbindingsverzoek zal ook worden afgewezen voor zover dat is gebaseerd op de i-grond. Van de gemeente kan op dit moment eerst nog worden gevegd dat zij werknemer op adequate wijze zal wijzen op zijn functioneren en vervolgens ook in de gelegenheid moet worden gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Er is weliswaar sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dit is niet zodanig ernstig en duurzaam dat van de werkgever niet in redelijkheid kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Niet is gebleken dat de gemeente daadwerkelijk voldoende heeft geprobeerd de relatie te herstellen en de gestelde pijnpunten weg te nemen. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. Werknemer moet in staat worden gesteld om zijn werkzaamheden te hervatten, zulks op straffe van een dwangsom. De gemeente wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:4851

Zaaknummer: 9961243 /AR VERZ 22-22

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: S. Scheltinga en mr. dr. M.P. Korevaar

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e, 7:669 lid 3 sub g, 7:669 lid 3 sub i, 7:671b BW en 7:673 lid 7 BW