

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek werkgever op de g-, e- en i-grond afgewezen nu werkgever onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsrelatie te herstellen.****Feiten*

Werknemer is op 10 februari 2020 als uitzendkracht werkzaamheden gaan verrichten voor Apo.com Group RE B.V. (hierna: 'Apo'). Met ingang van 10 september 2020 is werknemer in dienst getreden bij Apo op basis van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft drie officiële waarschuwen gehad van Apo wegens verschillende voorvallen. Op 10 januari 2022 is de arbeidsovereenkomst van werknemer omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij is aangegeven dat de officiële waarschuwing die werknemer toen reeds had gekregen, onverminderd van kracht zouden blijven. Op 20 april 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft in zijn terugkoppeling geschreven dat de klachten te maken hebben met spanningen op het werk. Werknemer heeft hierna contact gehad met een inzetbaarheidscoach van Apo, die bemiddeling adviseert. Op 27 juni 2022 schakelt Apo een bemiddelaar in. De bemiddelaar concludeert dat het conflict met drie punten te maken heeft: (i) overuren maken en deze niet uitbetaald krijgen, (ii) angst om dingen uit te spreken en (iii) conflict met een teamleider. Apo heeft werknemer vervolgens een vaststellingsovereenkomst toegezonden, waarbij werknemer niet akkoord is gegaan. Bij e-mail van 18 juli 2022 heeft werknemer een collega bij Apolo bericht over zijn re-integratie. Bij e-mail van 23 augustus 2022 heeft Apo laten weten dat zij een verzoekschrift tot ontbinding zal indienen. Apo verzoekt ontbinding wegens een verstoorde verhouding.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een opzegverbod, nu uit de terugkoppeling van de bedrijfsarts blijkt dat geen sprake meer was van ziekte. Apo verwijt werknemer dat hij Apo lange tijd niet heeft willen vertellen over de achtergrond van het door hem gestelde conflict en dat de door hem vervolgens geuite verwijten onterecht zijn. Werknemer voert daartegen aan dat hij zich niet veilig voelde om over het door hem ervaren conflict te praten. Uit het verslag van de gesprekken met de bemiddelaar werden de voor werknemer ervaren conflictpunten voor Apo duidelijk. Hoewel Apo op advies van de bedrijfsarts een bemiddelaar heeft ingeschakeld heeft zij, toen de klachten van werknemer eenmaal duidelijk werden, daar geen enkel gevolg aan gegeven. Zij is daarover ten onrechte niet met werknemer in gesprek gegaan. In plaats daarvan heeft Apo ervoor gekozen werknemer een vaststellingsovereenkomst voor te leggen en aan te sturen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook heeft Apo, nadat de bedrijfsarts had geadviseerd om te

starten met re-integratie, opnieuw de vaststellingsovereenkomst aan werknemer heeft voorgelegd. Door aldus te handelen heeft Apo naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gedaan om de relatie tussen partijen te herstellen. Dat werknemer in het verleden al drie waarschuwingen had ontvangen doet daar niet aan af. Apo heeft er namelijk zelf voor gekozen om werknemer toch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven. Apo heeft haar verzoek subsidiair gebaseerd op de e-grond. Het is echter niet komen vast te staan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Ook het meer subsidiaire verzoek om te ontbinden op de i-grond wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 09-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2022:7201

**Zaaknummer:** 10086711 \ HA VERZ 22-114 \ 512 \ 918

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** mr. L.A. Hauwert en FNV Individuele Belangenbehartiging

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b lid 1 BW