

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Er is onder meer geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover deze er al zou zijn, is die te wijten aan de opstelling van werkgever.****Feiten*

Werknemer is sinds 28 mei 2007 in dienst bij Wesco IJmuiden B.V. ('Wesco') in de functie van constructiebankmedewerker/montagemedewerker. In 2007 en 2012 is het functioneren van werknemer goed beoordeeld. In 2013 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevendenden, waarin werknemer is aangesproken op zijn gedrag, houding en motivatie omdat die niet aansluiten bij de normen die bij Wesco van toepassing zijn. Omstreeks september 2019 is werknemer akkoord gegaan met het vervallen van zijn functie als voorman. Hij heeft daarop zijn originele functie hervat, tegen betaling van het salaris dat hem in de functie van voorman toekwam. Op 26 november 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanaf februari 2021 heeft hij zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Werknemer is per 29 september 2021 op non-actief gesteld. Bij e-mail van 4 oktober 2021 heeft de gemachtigde van werknemer de bezwaren van Wesco ten aanzien van (het functioneren van) werknemer betwist en verzocht werknemer weer toe te laten op de werkplek om re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Bij beschikking van 17 november 2021 heeft het UWV aan Wesco de maximale loonsanctie van 52 weken opgelegd omdat zij ten aanzien van werknemer niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Per 20 oktober 2022 is werknemer beter gemeld. Op diezelfde dag heeft de advocaat van Wesco werknemer namens Wesco een beëindigingsvoorstel gedaan tegen een totale beëindigingsvergoeding van € 100.000. Werknemer is niet akkoord gegaan met dit voorstel. Wesco verzoekt in deze procedure primair ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Daarvoor is van belang dat Wesco het gestelde jarenlange disfunctioneren van werknemer, waarop Wesco de volgens haar (uiteindelijk) verstoorde arbeidsverhouding grondt, te mager onderbouwt. Er is nog geen handvol aan stukken overgelegd waaruit zou moeten blijken dat werknemer gedurende zijn lange dienstverband bij Wesco disfunctioneerde. Het enige wat Wesco hiertoe heeft aangevoerd is een brief uit 2013, waarin een hele lijst van op dat moment bij de leiding van Wesco levende bezwaren is opgesomd. Er is echter nooit enige opvolging aan de brief gegeven vanuit Wesco. Ook blijkt van 2013 tot de ziekmelding nergens uit dat sprake is van een verstoorde verhouding tussen partijen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verstoorde arbeidsverhouding, voor zover daar vanaf de re-

integratie van werknemer bij Wesco al sprake van zou zijn, te wijten aan de opstelling van Wesco in dit verband, omdat Wesco reeds gedurende de re-integratie onomwonden heeft aangestuurd op de beëindiging van het dienstverband, terwijl de intentie vanuit het UWV altijd is geweest om werknemer in zijn eigen werk te laten terugkeren. Later, nadat werknemer daarmee niet wilde instemmen, heeft Wesco gesteld dat werknemer alleen kon terugkeren in een andere functie voor een ander salaris. Werknemer was echter niet gehouden om met deze eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden akkoord te gaan, zodat de verhouding tussen partijen door toedoen van Wesco is verslechterd. De arbeidsvoorwaarden kunnen alleen eenzijdig worden gewijzigd indien er sprake is van gewijzigde omstandigheden op het werk die nopen tot een wijziging van de overeenkomst. Daarvan is wat de kantonrechter betreft geen sprake. Ook is er onvoldoende gesteld om aan te kunnen nemen dat werknemer disfunctioneert. Daar komt bij dat er geen verbetertraject is geweest of is aangeboden. Ook het gestelde verwijtbaar handelen van werknemer is niet nader geconcretiseerd. Naar het oordeel van de kantonrechter slaagt het ontbindingsverzoek ook niet voor zover het is gebaseerd op de i-grond. Uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat de g-grond, de d-grond en de e-grond alle drie niet voldragen zijn. De combinatie van de door Wesco gestelde verstoorde arbeidsverhouding en het gestelde disfunctioneren en verwijtbaar handelen zijn niet van een zodanige orde dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Wesco kan worden gevergd. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Wesco zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden. Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling zal wel worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:1142

**Zaaknummer:** 10193007 AO 22-126

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** C.N. Schmidt en C.A. van der Vlist

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:66g lid 3 BW