

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever wegens een verstoorde arbeidsverhouding toegewezen. Het is disproportioneel om nog langer van werkgever te verlangen tijd en energie te investeren in een werknemer zonder duidelijke en blijvende verbetering van de arbeidsrelatie en het functioneren van werknemer.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 15 oktober 2012 op uitzendbasis bij werkgever, een chemisch dienstverlener, gewerkt en is aansluitend per 1 december 2013 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van allround procesoperator. Het basisloon van werknemer bedraagt € 2.446 bruto per maand, exclusief ploegentoeslag, dertiende maand en 8% vakantietoeslag. Werkgever heeft in 2020 een ontbindingsverzoek ingediend, dat door de kantonrechter is afgewezen vanwege onvoldoende onderbouwing en grond voor ontbinding. Werknemer en werkgever hebben vervolgens gesprekken gevoerd over wat zij over en weer van elkaar verwachten. Medio 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna partijen re-integratieactiviteiten hebben verricht. Eind 2020 heeft werknemer een aantal overtredingen begaan waarvoor hij waarschuwingen heeft ontvangen. In 2021 hebben partijen zich gericht op mediation en re-integratie in eigen werk. De bedrijfsarts heeft partijen geadviseerd om in gesprek te gaan over hun uiteenlopende visies met betrekking tot de re-integratiemogelijkheden. In oktober 2022 is werknemer wederom aangesproken op door hem veroorzaakte incidenten. Partijen voeren daarna periodieke voortgangs- en mediationgesprekken. Eind 2022 is de mediation gestaakt waarna werkgever werknemer een voorstel tot beëindiging heeft gedaan, dat werknemer heeft afgewezen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden onder meer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Volgens werknemer is de gevraagde ontbinding prematuur. De kantonrechter oordeelt echter dat van werkgever niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten vanwege de inmiddels ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en overweegt daartoe als volgt. Hoewel werkgever met zijn opstelling jegens werknemer in 2020 tekort is geschoten in zijn inspanningsverplichting de arbeidsrelatie tussen partijen te herstellen, heeft hij in 2021 een andere weg ingeslagen door alsnog mediation en een verbetertraject in te zetten. Dit heeft tot enig herstel geleid. Eind 2021 is de arbeidsrelatie als gevolg van de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer opnieuw onder spanning komen te staan en dit duurt

voort tot op heden. In 2022 heeft een arbeidsdeskundige geconcludeerd dat niet zozeer sprake is van onwil tussen partijen, maar van een verschil van inzicht met betrekking tot de re-integratie. Het terugkerende beeld in de arbeidsrelatie is ook in 2022 een verschil in perceptie van wat voorvalt en van wat ieders rol daarin is en zou moeten zijn. De moeizame verhouding kan daarom ook niet meer aan de een dan aan de ander worden toegeschreven. Hoewel werkgever werknemer in een andere ploeg heeft geplaatst en via een gestructureerde gesprekkencyclus gepoogd heeft om tot positief resultaat te komen, zijn partijen er niet in geslaagd tot een werkbare verhouding te komen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever daarom voldoende aan zijn inspanningsverplichting voldaan en zou het disproportioneel zijn om van werkgever te verlangen nog langer tijd en energie in werknemer te investeren. Herplaatsing ligt in de gegeven omstandigheden niet in de rede. De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en merkt op dat van ernstige verwijtbaarheid van een van de partijen geen sprake is. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ad € 15.508,37 toegekend. Het verzoek van werknemer tot uitkering van een bonus over 2021 en 2022 is niet toewijsbaar, nu werknemer dat verzoek gelet op de bonusregeling van werkgever onvoldoende heeft onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:2126

Zaaknummer: 10307498 AZ VERZ 23-9 (E)

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: J.P.G. van Roeyen en G.D. van der Heiden

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 bw