

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft gebrek aan zelfreflectie en weigert mee te werken aan een verbetertraject.*Feiten*

Werknemer is op 12 februari 2018 bij werkgever in dienst getreden. Omdat werkgever moeite had en problemen ervoer met de communicatiestijl van werknemer, wat meermaals was besproken, heeft werkgever in december 2019 een beëindigingsvoorstel gedaan. Werknemer heeft daar niet mee ingestemd. Werkgever heeft toen mediation voorgesteld. Werknemer heeft zich meermaals ziekgemeld. In november 2022 heeft werkgever een gesprek voorgesteld om zijn manier van communiceren te bespreken. Werknemer heeft dit gesprek geweigerd, waarna werkgever opnieuw meermaals het gesprek heeft geprobeerd aan te gaan. In december 2022 heeft werkgever een verbetertraject voorgesteld. Hoewel werknemer aangaf hier niet voor open te staan, is hem een Performance Improvement Plan (PIP) gestuurd in januari 2023. Daarna heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen (e-grond), disfunctioneren (d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en de cumulatiegrond (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing is, aangezien het verzoek geen verband houdt met de ziekte. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werknemer niet zodanig verwijtbaar zijn dat van werkgever niet meer gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ten aanzien van het vermeende disfunctioneren van werknemer overweegt de kantonrechter dat de communicatieproblemen van werknemer geen invloed hebben op het functioneren van werknemer naar buiten toe. Werkgever heeft onvoldoende concreet gemaakt waarom deze interne communicatieproblemen ertoe leiden dat werknemer ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn functie. De kantonrechter oordeelt ten aanzien van de verstoorde arbeidsverhouding dat duidelijk is dat partijen een andere visie hebben op de invulling van het verbetertraject. Werknemer heeft pas op het laatste moment aangegeven bereid te zijn een coachingstraject te volgen. Op dat moment was echter al duidelijk dat werknemer niet bereid was om akkoord te gaan met het volledige PIP, terwijl werkgever wel meerdere keren heeft uitgelegd waarom dat PIP als totaalpakket voor hem van belang was. Het ligt dan op de weg van werknemer om in ieder geval te proberen om met het PIP aan de slag te gaan. Door de verschillende visies op de communicatiestijl van werknemer en op de invulling van het verbetertraject, heeft dit geleid tot een impasse tussen partijen, waardoor een PIP niet tot

stand kon komen. Naar het oordeel van de kantonrechter is er dan ook sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden, want herplaatsing is niet mogelijk.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3733

Zaaknummer: 10375643 UE VERZ 23-52

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A.J.P. van Beurden en C. Warnaar

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW