



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Het is lastig ontbinden onder de WWZ...

**Een werkgever vindt dat hij zich tot het uiterste heeft ingespannen om een werknemer voor zich te behouden, maar ziet er geen brood meer in de arbeidsrelatie nog langer in stand te laten. De door de werknemer voorgestelde mediation acht hij bij voorbaat kansloos. Of dat verstandig is, blijkt als een ontbindingsverzoek aan de kantonrechter wordt voorgelegd. Wat was er aan de hand?**

### De kwestie

Werknemer is in dienst bij een zorginstelling (verder: werkgever). Als gevolg van een her-inrichting bij werkgever ontstaan er problemen in de arbeidsrelatie tussen werknemer en zijn leidinggevende. Naar aanleiding van deze problemen vinden gesprekken en een briefwisseling plaats tussen werkgever en werknemer. Werknemer verzoekt om mediation om een oplossing te vinden voor de ontstane situatie. Werkgever wijst dat verzoek af, omdat er geen sprake zou zijn van een 'mediabele' situatie. Werkgever biedt wel een coachingstraject aan. Dit traject, dat hem moet helpen zijn werk te doen zoals van hem verwacht wordt en om weer beter in zijn vel te zitten, wordt naar tevredenheid afgerond: het gaat beter met zowel het werk als met de relatie tussen werknemer en zijn leidinggevende. Een daarna gepland evaluatiegesprek over het functioneren van werknemer gaat om onduidelijke redenen niet door.

Werkgever meent dat werknemer daarna toch weer terugvalt in het oude gedrag, en deelt werknemer mee de arbeidsrelatie te willen beëindigen. Voor werknemer komt dit als een volslagen verrassing. Een voorstel van werkgever aan werknemer leidt niet tot overeenstemming. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

### Stellingen werkgever

Werkgever voert primair aan dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie, en subsidiair dat de arbeidsverhouding verstoord is. Werknemer zou bovendien niet herplaatst kunnen worden. Werkgever is van mening zich tot het uiterste ingespannen te hebben om werknemer te behouden door een intensief en individueel coachingstraject aan te bieden.

Dit traject leidde volgens werkgever niet tot een structurele verbetering van het functioneren van werknemer. Gesprekken over de uitvoering van het werk hebben evenmin tot de door werkgever gewenste verbetering geleid.

De verstoorde arbeidsrelatie zou voortkomen uit een diepgaand en onoverbrugbaar verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer zijn werkzaamheden moet uitvoeren.



## arbeidsrecht

Werkgever twijfelt aan de intenties, motivatie en inzet van werknemer. Mediation zal hierin naar de verwachting van werkgever geen verandering in kunnen brengen.

Een andere passende functie is niet beschikbaar voor werknemer. Hij is niet geschikt of op korte termijn geschikt te maken voor de functies die eventueel in aanmerking zouden kunnen komen.

### **Verweer werknemer**

Werknemer verweert zich tegen het verzoek en vraagt de kantonrechter de verzochte ontbinding af te wijzen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden verzoekt werknemer de kantonrechter een transitievergoeding toe te kennen, en bovendien een billijke vergoeding, omdat werkgever volgens werknemer ernstig verwijtbaar handelt.

Werknemer herkent zich niet in het door werkgever geschetste beeld. Hij ziet best dat bepaalde zaken wat moeizaam verlopen, maar hij is wel degelijk bereid daaraan te werken, zo blijkt ook uit zijn constructieve deelname aan het coachingstraject. Er was dan ook verbetering. De door werkgever gestelde terugval betwist hij; daar is volgens hem niet van gebleken. Dat werkgever de arbeidsrelatie ineens wilde beëindigen kwam voor werknemer dan ook als een donderslag bij heldere hemel. Dat de arbeidsrelatie zou zijn verstoord betwist werknemer ook. Als werkgever dan geen vertrouwen meer heeft in werknemer, dan zou juist dat heel goed onderwerp van mediation kunnen zijn, zoals werknemer eerder al voorstelde.

Tot slot voert werknemer aan dat werkgever de herplaatsingsmogelijkheden onvoldoende heeft onderzocht, er zou namelijk geen enkel onderzoek zijn gedaan naar een mogelijke herplaatsing bij de instelling waarmee werkgever een samenwerkingsverband heeft.

### **Beoordeling kantonrechter**

Werkgever heeft in onvoldoende mate aangetoond dat werknemer ongeschikt is voor de uitoefening van zijn functie. Ook heeft werkgever werknemer onvoldoende mogelijkheden geboden om zijn functioneren te verbeteren. Een gepland evaluatiegesprek (na het coachingstraject) over het functioneren van werknemer ging niet door. Het lag in de rede dat werkgever een nieuw gesprek zou plannen, zeker gezien het vervolg: de wens de arbeidsrelatie te beëindigen. De door werkgever gestelde terugval van werknemer wordt door werknemer betwist, en is door werkgever onvoldoende onderbouwd.

Ook de verstoorde arbeidsverhouding is onvoldoende onderbouwd door werkgever. Niet duidelijk is tussen welke personen de verhouding nou eigenlijk is verstoord. Werkgever heeft bovendien het verzoek van werknemer om te mediaten afgewezen. Werkgever heeft tot slot onvoldoende onderbouwd waarom herplaatsing van werknemer in een andere functie niet mogelijk is.

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkgever af. Omdat de arbeids-overeenkomst niet ontbonden wordt is een bespreking van het voorwaardelijk tegenverzoek van werknemer – het toekennen van een transitie- en billijke vergoeding – niet nodig.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBNNE:2015:4491**