

RECHTSPRAAK

Stichting HVO Primair/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst regiobegeleider wegens conflict met directeur. Hoewel directeur zijn functie heeft neergelegd wordt het ontbindingsverzoek gehandhaafd, omdat anders de indruk zou kunnen ontstaan dat werkneemster 'gewonnen' heeft. C=1,8

Werkneemster is sinds 2010 als regiobegeleider in dienst van HVO, een organisatie die zich richt op het organiseren van Humanistisch Vormingsonderwijs (HVO) in de praktijk. Tussen drie regiobegeleiders (waaronder werkneemster) en de directeur zijn diverse conflicten ontstaan. De drie regiobegeleiders zijn op non-actief gesteld. De door werkneemster gevorderde wedertewerkstelling is op 15 maart 2013 afgewezen. Thans verzoekt HVO ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij voert daartoe aan dat werkneemster een dringende reden heeft gegeven omdat zij werk heeft geweigerd en zij structureel het vinden van een oplossing voor het door haar en twee collega regiobegeleiders zelf veroorzaakte conflict heeft bemoeilijkt en getraineerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft onder meer als verweer gevoerd dat een eventuele verstoring van de arbeidsrelatie inmiddels niet meer van belang is. Het betreft immers de relatie tussen haar met de directeur, die per 1 januari 2013 zijn inhoudelijke functie heeft neergelegd. HVO heeft hierop ter zitting gesteld dat zij het ontbindingsverzoek niettemin handhaaft, omdat anders binnen de organisatie de indruk zou kunnen ontstaan dat werkneemster (en haar collega's) 'gewonnen' hebben. Deze redengeving is echter onvoldoende. Gebleken is dat er wel degelijk samenwerkingsproblemen waren, dat werkneemster en haar beide collega's zich daarbij misschien niet als de meest 'makkelijke' werknemers hebben opgesteld (door bijvoorbeeld te weigeren deel te nemen aan individuele gesprekken en door aan te dringen op mediation naast coaching), maar niet gezegd kan worden dat zij daarbij de grenzen van goed werknemerschap hebben overschreden. De directeur heeft ten opzichte van werkneemster op sommige punten bepaald ongelukkig geopereerd. Zo is aannemelijk dat de re-integratie van werkneemster na haar ziekmelding mede moeizaam is verlopen omdat de arbeidsovereenkomst niet op schrift was gesteld, zoals artikel 7:655 BW voorschrijft. Voorts kan het YouTube-filmpje (<http://www.youtube.com/watch?v=Owolr63y4Mw>) dat hij aan de casemanager van werkneemster heeft gezonden niet anders worden omschreven dan als 'betrokkene moet niet zeuren'. De arbeidsovereenkomst wordt wegens een verstoorde arbeidsrelatie ontbonden. Dit is in overwegende mate aan HVO te wijten, zodat een vergoeding met C=1,8 wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-04-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ8121

Zaaknummer: 857538 UE VERZ 13-250 PK 4082

Rechters: P. Krepel

Advocaten: G.G.A.J.M. van Poppel en W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW