

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Vanboeijen

Non-actiefstelling regiomanager wegens onherstelbare vertrouwensbreuk. Wedertewerkstelling.

Werkneemster is sinds 1 maart 2003 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij Vanboeijen. Zij is werkzaam als regiomanager. Vanboeijen levert ondersteuning en begeleiding aan kinderen, volwassenen en ouderen met een verstandelijke handicap bij leren, wonen, werken en vrije tijd. Op 7 en 8 april 2015 vond een MT-daagse plaats waarbij een coach aanwezig was als procesbegeleidster. Als de coach een aantal evaluaties benoemt lopen de emoties bij werkneemster hoog op. Afsproken werd om op 14 april 2015 verder invulling te geven aan de route die gevolgd diende te worden. Op 14 april 2015 kreeg werkneemster van X (bestuurder) te horen dat zij met onmiddellijke ingang werd vrijgesteld van de verplichting om te werken en dat zij zou worden ontslagen. Werkneemster vordert wedertewerkstelling. Volgens haar is er geen enkele grond voor de non-actiefstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 2:7 van de CAO Gehandicaptenzorg staat: 'De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 3 weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd.' Een onherstelbare vertrouwensbreuk kan voor Vanboeijen een goede grond zijn voor een non-actiefstelling van werkneemster. De vereisten voor een geslaagd beroep van Vanboeijen op een onherstelbaar verstoorde vertrouwensrelatie op grond waarvan zij conform goed werkgeverschap werkneemster op non-actief heeft mogen stellen zijn dat: 1) sprake moet zijn van een ernstig en duurzaam verstoord relatie en (2) herstel van de relatie, al dan niet via overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming, niet mogelijk is. Duidelijk is dat een verstoord arbeidsrelatie die vele maanden of langer aanhoudt zonder enig zicht op verbetering als *duurzaam* verstoord kan worden bestempeld. Hiervan is in de onderhavige zaak geen sprake. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een verschil in visie, hetwelk leidde tot het blijven varen van haar eigen koers ten aanzien van het visiedocument 2014-2018 en het niet bereid zijn om andere denkbeelden over toekomstige ontwikkelingen te accepteren. Duidelijk is dat de arbeidsrelatie in die zin, in de professionele inhoudelijke context, is verstoord, maar Vanboeijen heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat deze arbeidsrelatie niet verbeterd kan worden. Vanboeijen heeft de stekker er nogal voortvarend, te vroeg en onverwachts uitgetrokken. De non-actiefstelling is voor werkneemster als donderslag bij heldere hemel gekomen. De vraag die vervolgens beantwoord moet worden is of de onderlinge samenwerking tussen X en werkneemster, afgezien van een verschil in visie, gelet op de door beide partijen gevoelde 'onderstroom'

duurzaam en ernstig verstoord is. Deze vraag wordt in negatieve zin beantwoord. Vanboeijen heeft ter zitting erkend dat in het gesprek van 17 februari 2015 vertrouwen in de samenwerking is uitgesproken door X. Onduidelijk is waarom er niet is gekozen voor een vervolgtraject om onder andere de verwachtingen en overtuigingen verder te bespreken om zo op een constructieve wijze de samenwerking tussen X en werkneemster te verbeteren. X heeft zich tot op heden onvoldoende ingezet voor het behoud van de arbeidsrelatie. Werkneemster dient binnen 24 uur te worden toegelaten tot haar gebruikelijke werkzaamheden. Tot slot wordt opgemerkt dat het ontbindingsverzoek van Vanboeijen wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:2792

Zaaknummer: 4073029 / VV EXPL 15-43

Rechters: C.J.R. de Locht

Advocaten: M.H. van Daal en G. Ham

Wetsartikelen: 7:611 BW