

RECHTSPRAAK

werkneemster/Nederlandse Vereniging van Makelaars in onroerende goederen en vastgoeddeskundigen NVM

Negatieve houding en communicatie werkneemster met en tussen haar leidinggevenden leidt tot g-grond. Geen verband met OR-lidmaatschap.

Werkneemster is op 1 oktober 2006 in dienst van NVM getreden als medewerker lidmaatschapszaken. Werkneemster heeft meermalen kritiek geuit op NVM als organisatie. NVM heeft werkneemster meermalen gewezen op haar negatieve houding en 'tone of voice'. Ondanks diverse mediationtrajecten blijft de arbeidsverhouding vertroebeld hetgeen in 2014 tot een ontbindingsverzoek heeft geleid. De kantonrechter heeft het verzoek toen afgewezen. Nadien is de arbeidsverhouding ondanks diverse pogingen daartoe met mediation niet genormaliseerd. NVM heeft daarom opnieuw ontbinding verzocht op de g-grond. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. Werkneemster verzoekt in hoger beroep de bestreden beschikking te vernietigen, te oordelen dat het verzoek tot ontbinding ten onrechte is toegewezen en, bij uitvoerbaar bij voorraad te bepalen beschikking, aan werkneemster een billijke vergoeding van € 100.000 toe te kennen.

Het hof oordeelt als volgt. Al in 2008 was sprake van problemen in de relatie tussen werkneemster en haar toenmalige direct leidinggevende X. In 2010, 2011 en 2012 is sprake van een verstoorde relatie met de (nieuwe) leidinggevende Y. De interim-manager Z, die tussen december 2012 en september 2013 de leidinggevende van werkneemster was, heeft zich zeer negatief over haar uitgelaten. Ook de verhouding met de vierde leidinggevende, Z2, stond al na enkele maanden onder druk. NVM heeft toen aan de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft dat ontbindingsverzoek weliswaar afgewezen, maar wel aan werkneemster aangegeven dat zij haar gedrag moest veranderen. Al direct nadat deze beschikking was gegeven, zijn er nieuwe problemen tussen werkneemster en NVM ontstaan. Ondanks mediation is van een herstelde arbeidsverhouding geen sprake. Deze verstoring heeft niets te maken met het OR-lidmaatschap van werkneemster. Daarnaast wordt overwogen dat de reden voor de verstoorde relatie vooral is gelegen in de wijze waarop werkneemster met haar leidinggevenden communiceert. Een OR-lid mag (en moet) kritisch zijn in de relatie tot de bestuurder, maar dat geeft hem of haar niet de vrijheid om zich ten opzichte van die bestuurder bot en negatief te gedragen. Bovendien betreffen de

geschilpunten steeds de eigen positie van werkneemster en niet die van vertegenwoordigster van de in de onderneming werkzame personen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:8262

Zaaknummer: 200.188.975

Rechters: P.L.R. Wefers Bettink, M.E.L. Fikkers en E.B. Kottnerus

Advocaten: J.H. Vegter en F. Samson

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:683 BW