

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Verzochte ontbinding houdt verband met werkzaamheden als voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging. Lidmaatschap werkneemster staat aan toewijzing van het verzoek in de weg. Ten overvloede wordt toch ingegaan op stellingen en verweren van partijen.

Werkneemster is per 1 mei 2012 in dienst van werkgeefster. Werkneemster is voorzitter van de personeelsvertegenwoordiging (hierna: PVT). De beoordeling van werkneemster over het jaar 2015 is onvoldoende. Bij brief van 15 maart 2016 heeft werkgeefster aan werkneemster een eerste berisping gegeven wegens haar bejegening van een derde partij. Werkneemster meldt zich op 31 maart 2016 arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts adviseert naar aanleiding van de ziekmelding mediation in te zetten ter begeleiding van de re-integratie van werkneemster. Werkneemster is, na terugkomst van een vakantie, niet verschenen op een afspraak met de directie om te spreken over haar toekomst binnen de onderneming. Naar aanleiding daarvan heeft werkgeefster haar op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de d-grond, de e-grond, de g-grond dan wel de h-grond.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet zal worden afgewezen, omdat werkgeefster het ontslag al, met instemming van werkneemster, heeft herroepen. Met betrekking tot het ontbindingsverzoek van werkgeefster oordeelt de kantonrechter het volgende. Werkneemster is voorzitter van de PVT. Werkgeefster kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen zolang werkneemster lid is van de PVT. Een ontbindingsverzoek van een werkgever moet in dat geval door de kantonrechter in beginsel worden afgewezen (art. 7:670 lid 4 aanhef en onderdeel 1 en 7:671b lid 2 BW). Alleen als het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de PVT-activiteiten kan de kantonrechter van die hoofdregel afwijken en het verzoek inwilligen (art. 7:671b lid 6 BW). Werkneemster heeft voldoende onderbouwd gesteld dat de verzochte ontbinding verband houdt met haar werkzaamheden als voorzitter van de PVT. Werkgeefster heeft niet aannemelijk kunnen maken dat dit verband ontbreekt, zodat het lidmaatschap van de PVT aan toewijzing van de verzochte ontbinding in de weg staat.

Gelet op het uitvoerige debat tussen partijen ziet de kantonrechter toch aanleiding om – ten overvloede – in te gaan op de stellingen en verweren van partijen. Niet is gesteld of gebleken dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster,

zodat het opzegverbod wegens ziekte niet in de weg staat aan de verzochte ontbinding. De kantonrechter oordeelt kort gezegd dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat van disfunctioneren sprake is. Werkneemster is daarnaast niet in de gelegenheid gesteld het vermeende onvoldoende functioneren te verbeteren, door een verbetertraject met evaluatiemomenten te volgen. Ter onderbouwing van het gestelde verwijtbaar handelen/nalaten van werkneemster heeft werkgeefster dezelfde feiten en omstandigheden aangevoerd als zij ten grondslag legt aan het gestelde disfunctioneren. Die feiten en omstandigheden kunnen echter ook deze ontbindingsgrond niet dragen. Werkgeefster verwijt werkneemster onder meer dat zij na haar vakantie niet is verschenen op de afspraak met de directie. Werkneemster heeft toegelicht dat sprake is geweest van een misverstand. De kantonrechter volgt haar hierin. Het beroep op de e-grond kan derhalve niet slagen. Gelet op hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd kan aangenomen worden dat de relatie tussen partijen verstoord is geraakt. Die verstoring is echter in overwegende mate te wijten aan werkgeefster zelf. Zij heeft het advies om een mediator in te schakelen naast zich neergelegd, net als de herhaalde verzoeken van werkneemster om mediation. Voorts overweegt de kantonrechter dat de moeizame verhouding tussen werkneemster en de huidige vertegenwoordigers de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet kan rechtvaardigen. Vast staat dat de vertegenwoordigers de organisatie binnen afzienbare tijd zullen verlaten. Het moet mogelijk zijn om tot die tijd een voor beide partijen aanvaardbare werksituatie te creëren, zeker nu werkneemster re-integratiewerkzaamheden verricht op een andere locatie. Gelet op het feit dat de verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate aan werkgeefster is te wijten, mag van haar in dit verband de nodige inspanning en flexibiliteit worden verwacht. Het beroep op de g-grond faalt eveneens. Ter onderbouwing van de h-grond zijn dezelfde feiten en omstandigheden gesteld als voor de overige gronden, zodat ook het beroep op die grond faalt. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2016

Zaaknummer: 5186013 AE VERZ 16-72, 5269789 AE VERZ 16-87 en 5366751 AE VERZ 16-101