

RECHTSPRAAK

Stichting Saxenburgh Groep/werkneemster

Werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om communicatieprobleem met werkneemster, dat is ontstaan nadat zij boventallig is verklaard, op te lossen. Afwijzing ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2001 in dienst getreden bij SBG. De laatste functie die zij vervulde, is die van administratief medewerkster inkoop/operationeel medewerkster inkoop. Bij brief van 22 januari 2015 heeft SBG aan werkneemster meegedeeld dat haar functie niet terugkeert in de nieuwe organisatiestructuur en dat zij om die reden per 1 april 2015 als boventallig wordt aangemerkt. SBG verzoekt ontbinding op de g-grond. SBG legt aan het verzoek ten grondslag dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die met name is ontstaan door de manier waarop werkneemster heeft gecommuniceerd vanaf het moment dat zij boventallig is verklaard. Die communicatie bestaat uit vele ellenlange brieven met een vervelende, soms beledigende, toonzetting.

Oordeel

Gezien de in deze procedure door SBG overgelegde brieven met bijlagen van werkneemster, stelt de kantonrechter vast dat deze brieven inderdaad op bepaalde momenten scherp van toon zijn en dat de brieven qua lengte zeer omvangrijk zijn zodat deze niet prettig zijn om te lezen. De kantonrechter acht het van belang om in zijn beoordeling van deze situatie de omstandigheid te betrekken dat deze brieven zijn geschreven door een werknemer wiens arbeidsplaats op de tocht staat en die in die periode enkele maanden niet aan het arbeidsproces deelnam vanwege zwangerschap en bevalling. De brieven zijn derhalve onder druk van een dreigend ontslag tot stand gekomen. Uit de situatie die nu is ontstaan, blijkt dat de brieven van werkneemster een averechts effect hebben gehad. Uit haar brieven blijkt immers dat zij uit was op antwoorden op haar inhoudelijke vragen over het proces van boventalligheid, maar die antwoorden heeft zij kennelijk niet afdoende gekregen. De inhoud en de vorm (toonsetting en overmatige uitvoerigheid) van de communicatie hebben elkaar wat dat betreft tegengewerkt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft SBG niet goed duidelijk weten te maken wat zij concreet als werkgever heeft gedaan om werkneemster te begeleiden, toen bleek dat enkel haar opmerkingen daarover niet tot het gewenste resultaat

leidden. Dat het niet goed lukte om dat probleem bespreekbaar te maken blijkt immers al uit de brief van SBG van 14 januari 2016. In die situatie had SBG een derde kunnen inschakelen (bijvoorbeeld een coach, mediator of bedrijfsmaatschappelijk werker) om werkneemster in haar kwetsbare positie te helpen bij de communicatie richting haar werkgever, even los van de inhoudelijke antwoorden op haar vragen. Een andere omstandigheid die logischerwijs een negatieve invloed heeft gehad op de communicatie van partijen is het feit dat de wijze waarop binnen SBG met vrijkomende vacatures is omgegaan niet altijd goed is verlopen. Aan het voorgaande kan nog worden toegevoegd dat SBG ter zitting heeft laten doorschemeren dat de weerstand bij de personeelsafdeling tegen de brieven van werkneemster langzamerhand heeft doorgewerkt bij de interne beoordeling of er – bij meerdere sollicitanten – sprake is van gelijke geschiktheid. Het is de vraag of dat terecht is. Er zijn immers geen klachten aangevoerd over de uitvoering van de werkzaamheden door werkneemster op de werkvloer. Geoordeeld wordt dat er geen sprake is van een zodanig ernstige en duurzame verstoring van de verstandhouding dat er sprake is van een voldragen g-grond die ontbinding rechtvaardigt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:2566

Zaaknummer: 5817030 \ HA VERZ 17-37

Rechters: F. Koster

Advocaten: G.M. Vos en A.J.E. Riemslag

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW