

RECHTSPRAAK

Phidec Vastgoed Beheer B.V./werkneemster

Ontbindingsverzoek van werkgeefster op basis van de g-grond wordt afgewezen. Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar die is in overwegende mate aan werkgeefster te wijten. Werkgeefster heeft te voorbarig aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 11 mei 2015 krachtens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Phidec in dienst getreden als receptioniste/kantoormanager. Werkneemster is de zus van de directeur. Op 30 januari 2017 heeft Phidec het UWV toestemming verzocht om de arbeidsverhouding met werkneemster op te zeggen om bedrijfseconomische redenen. Op 20 maart 2017 heeft het UWV aan Phidec toestemming geweigerd. Vervolgens heeft Phidec de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel a jo. artikel 7:671 lid 1 onderdeel b BW. Bij beschikking van 12 mei 2017 heeft de kantonrechter het verzoek afgewezen, omdat volgens de kantonrechter disfunctioneren van werkneemster en niet bedrijfseconomische redenen de ware grond voor de ontslagaanvraag bij het UWV en dit ontbindingsverzoek is. Werkneemster heeft op 30 mei 2017 haar werkzaamheden hervat. In juni 2017 is een mediator ingeschakeld. Het traject is echter niet gestart nu beiden een ander uitgangspunt hanteren. Bij rekest van 7 juli 2017 is Phidec in hoger beroep gekomen van voormelde beschikking van 12 mei 2017 zoals door de kantonrechter van deze rechtbank tussen partijen gewezen. Op dezelfde datum heeft Phidec onderhavig verzoekschrift ingediend met onder meer het verzoek om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op basis van de g-grond.

Oordeel

Hoewel op basis van de stukken en de verklaringen ter zitting vastgesteld kan worden dat de familiale banden (tussen broer, zus en vader) sedert eind 2016 ernstig beschadigd zijn en dat daarmee forse druk op de arbeidsverhouding tussen Phidec en werkneemster gezet is, leveren de door Phidec naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW, nu de stoornis in de arbeidsverhouding niet zodanig is dat van Phidec in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daartoe wordt het volgende overwogen. Wat van

Phidec na de afwijzende beschikking verwacht had mogen worden, was een serieuze poging om de patstelling alsnog te doorbreken en de samenwerking tussen haar en werkneemster, al dan niet met behulp van externe coaching, te verbeteren althans te normaliseren door een sturende, op oplossing gerichte, actie. In plaats van een eerste stap tot een vorm van verzoening of dialoog te zetten, heeft Phidec met haar opstelling de verhoudingen direct vanaf de eerste nieuwe werkdag onnodig op scherp gezet. Ook een poging tot het aangaan van mediation heeft partijen niet tot elkaar kunnen brengen. Terugkeer van werkneemster binnen Phidec was voor de directeur in elk geval van de aanvang af onmiskenbaar geen optie. Hij liet dit een- en andermaal ostentatief weten. In plaats van serieuze stapsgewijze normalisering van de werkverhoudingen en – waar nodig – aanwijzingen aan werkneemster omtrent in dat kader eventueel wenselijk geachte aanpassingen van houding, gedrag of opstelling (en dan vooral in relatie tot haar broer de directeur) is Phidec onverkort blijven aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De troebelen in de arbeidsverhouding moeten in dit licht voor het overgrote deel toegeschreven worden aan Phidec. De handelwijze van Phidec na de afwijzende beschikking getuigt aldus niet van goed werkgeverschap, waar juist optimale prudentie en zorgvuldigheid in de persoonlijke omgang geboden waren. Werkneemster heeft daartegenover in dit geding aannemelijk gemaakt dat zij – ondanks foutjes en onzorgvuldigheden – haar best gedaan heeft om de persoonlijke omgang met directeur en collega's zo normaal mogelijk te laten verlopen en aanvaringen te voorkomen. Gelet op bovengenoemde feiten en omstandigheden is de conclusie dat van de zijde van Phidec tot op heden onvoldoende inspanningen zijn verricht om de arbeidsverhouding te verbeteren/te normaliseren. De kantonrechter is in elk geval niet gebleken dat kansen op een vruchtbare samenwerking in de toekomst geheel verkeken zijn. Van belang is niet in het minst dat werkneemster sedert 30 mei 2017 aan het werk gebleven is bij Phidec en dat zij bij herhaling uitdrukkelijk kenbaar gemaakt heeft haar baan te willen behouden en alles in het werk te willen stellen om dit tot een succes te maken. Dit betekent dat die intentie een serieuze kans/herkansing verdient en dat van Phidec in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van beide partijen mogen daarom vanaf heden extra inspanningen verwacht worden om tot een verbetering/optimalisering van de werkrelatie te komen, waartoe van hen ook een constructieve houding verlangd mag worden. Het verzoek van Phidec zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:9772

Zaaknummer: 6134136 AZ VERZ 17-91

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: A.L. van den Bergh en R. Gijsen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 1 onderdeel a BW