

RECHTSPRAAK

werkneemster/Raad voor Rechtsbijstand

Hof oordeelt, anders dan de kantonrechter, dat het beroep op de d-grond niet opgaat. Wel ontbinding op de g-grond. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is in dienst van de Raad voor Rechtsbijstand (hierna: 'de Raad'), laatstelijk als medewerkster facilitaire zaken. Op 29 november 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevende en zijn afspraken gemaakt over de invulling van de functie door werkneemster. Op 21 februari 2017 zijn tussen partijen opnieuw afspraken gemaakt over de wijze waarop werkneemster haar functie dient te vervullen. Op 3 april 2017 heeft opnieuw een gesprek over het functioneren van werkneemster plaatsgevonden. Op verzoek van werkneemster heeft eerst na haar vakantie een gesprek met haar leidinggevende plaatsgevonden. Namens de Raad was naast de leidinggevende ook het hoofd HRM aanwezig. Er is onder meer besloten mediation in te zetten. Op 24 oktober 2017 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. De Raad heeft het mediationtraject beëindigd. Op 6 november 2017 heeft hij werkneemster meegedeeld dat er geen vertrouwen meer is in voortzetting van het dienstverband. De Raad heeft de kantonrechter verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens disfunctioneren. Werkneemster komt in hoger beroep en verzoekt onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

d-grond

De Raad heeft in hoger beroep erkend dat het functioneringsgesprek van 21 februari 2017 niet is afgerond. In dit licht bezien was het geven van een laatste waarschuwing in het gesprek van 3 april 2017 naar het oordeel van het hof prematuur. Ook het vervolg was niet duidelijk. Of werkneemster in het vervolg concreet die laatste kans is geboden, is evenmin gebleken. Op 24 oktober 2017 heeft tussen partijen immers een mediationgesprek plaatsgevonden, waarna de Raad op 6 november 2017 aan werkneemster heeft meegedeeld dat hij geen vertrouwen meer heeft in de voortzetting van het dienstverband en hij werkneemster heeft vrijgesteld van haar werkzaamheden. Daaruit kan niet worden afgeleid dat de voorgenomen evaluatie op enig

moment doorgang heeft gevonden. Het hof komt daarmee tot de conclusie dat het verbetertraject in elk geval onvoldoende voldragen is gebleken. Evenmin is voldoende vastgelegd wat de afspraken met werkneemster waren en wat haar concrete functioneren op de diverse momenten was geweest. Daarmee is het ook voor haar onvoldoende duidelijk gebleken wat van haar werd verwacht. Dit betekent dat niet is voldaan aan de vereisten voor toepasselijkheid van de zogenoemde d-grond en bijgevolg niet kan worden vastgesteld dat werkneemster ongeschikt is voor haar functie.

g-grond

Ook indien het hof er, veronderstellenderwijs, van zou uitgaan dat werkneemster nog goed zou kunnen samenwerken met collega's op andere afdelingen, dan weerlegt dat niet dat de verhouding met leidinggevendenden wel degelijk is verstoord. Werkneemster diende zich te realiseren dat haar houding en uitlatingen effect hebben op anderen. Het hof neemt derhalve eveneens in aanmerking dat naar zijn oordeel werkneemster bij gelegenheid van de mondelinge behandeling imponeert met het aangeduide kernprobleem (gebrek aan zelfinzicht en zelfreflectie). Dat werkneemster zich na de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst toegang heeft verschaft tot dat computersysteem, zelfs door middel van het aanvragen bij de externe helpdesk van een nieuw wachtwoord, doet in ernstige mate afbreuk aan het noodzakelijke vertrouwen in haar. Weliswaar hebben deze feiten zich voorgedaan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar zij passen binnen het eerdere gedragspatroon van de werkneemster. Daarbij komt nog dat werkneemster zich ook tijdens de mediation onwelvoeglijk tegenover haar leidinggevende zou hebben uitgelaten. In de situatie dat ook een mediation niet is gelukt en de conflictueuze situatie vervolgens blijft bestaan en doorsudderen met een verharding van die situatie als zeer waarschijnlijk gevolg, kan naar het oordeel van het hof de conclusie geen andere zijn dan dat ook geobjectiveerd beschouwd de arbeidsverhouding duurzaam en grondig is verstoord en dat onder deze omstandigheden herstel niet kan worden verwacht. In de concrete omstandigheden van dit geval ligt besloten dat herplaatsing niet in de rede ligt. Daarmee komt het hof tot de slotsom dat het beroep van de Raad op de g-grond slaagt. De verzochte transitievergoeding zal worden toegewezen. Niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Raad. Ook is er geen sprake van een Asscher-escape. De enkele omstandigheid dat de Raad tevens op grond van disfunctioneren ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht, hetgeen door het hof in deze beschikking wordt afgewezen, brengt niet met zich dat de werkgeefster reeds daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof verenigt zich derhalve met het oordeel van de kantonrechter dat geen plaats is voor toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:7836

Zaaknummer: 200.237.341

Rechters: M.F.J.N. van Osch, H. Manuel en W.F. Boele

Advocaten: T.A. Opbroek-Booij

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub c BW, 7:673 BW en 7:683 lid 3 BW