

RECHTSPRAAK

Stichting Koninklijke Visio/werkneemster

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft een lange voorgeschiedenis van fricties met haar leidinggevende en collega's.

Feiten

Werkneemster is in 2007 in dienst getreden bij Stichting Koninklijke Visio (hierna: Visio). Visio heeft een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst met werkneemster met wederzijds goedvinden te beëindigen. Vervolgens heeft werkneemster zich ziek gemeld. Geruime tijd later heeft de bedrijfsarts op 3 september 2018 geoordeeld dat werkneemster medisch gezien binnen acht weken hersteld zou zijn. Visio heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op primair de g-grond. Visio heeft daartoe aangevoerd dat tussen werkneemster en haar collega's in toenemende mate spanningen zijn ontstaan en wel in die mate dat collega's zich bedreigd voelen. Werkneemster gedraagt zich agressief en fel in haar communicatie, ze onderbreekt te pas en te onpas het werk van haar collega's, is irritant, onheus en onvoorspelbaar in haar gedrag. Deze situatie gaat in elk geval terug tot 2013, in welk jaar al een gesprek met werkneemster is gevoerd over het frequent ziekteverzuim en de toenemende spanningen in de relatie tussen haar en haar collega's. Verder heeft Visio Emergenz B.V. verzocht haar te adviseren over de mogelijkheid om werkneemster te re-integreren op de afdeling Cliëntserves. Blijkens een door Emergenz B.V. opgesteld verslag van een gesprek met tien medewerkers van genoemde afdeling hebben de medewerkers tijdens dat gesprek unaniem aangegeven zich onveilig te voelen door de opstelling en gedrag van werkneemster en van mening te zijn dat er een onwerkbaar werkrelatie is ontstaan. Bovendien heeft werkneemster in een gesprek op 8 november 2018 erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, maar zij wijt dit volledig aan het gedrag van haar collega's die volgens haar haar gedrag moeten accepteren. Werkneemster heeft geconcludeerd tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

Werkneemster heeft gesteld dat het ontbindingsverzoek verband houdt met haar arbeidsongeschiktheid. In dit verband wordt overwogen dat de bedrijfsarts laatstelijk op 3 september 2018 heeft geoordeeld dat werkneemster medisch gezien binnen acht weken hersteld zou zijn, hetgeen meebrengt dat zij eind oktober 2018 volledig arbeidsgeschikt zou

zijn. Dit leidt tot het oordeel dat geen sprake is van een opzegverbod, omdat niet is gebleken dat werkneemster ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte. Ten aanzien van het ontbindingsverzoek overweegt de kantonrechter dat uit de inhoud van de door Visio in het geding gebrachte stukken blijkt dat de arbeidsverhouding duurzaam verstoord is geraakt. Zowel voor de leidinggevende van werkneemster als voor haar directe collega's op haar afdeling geldt dat zij het onwenselijk vinden dat zij terugkeert op het werk.

Werkneemster heeft deze getuigenverklaringen niet betwist. Onweersproken is voorts de stelling van Visio dat werkneemster tijdens het gesprek op 8 november 2018 heeft erkend dat de relatie is verstoord. Gelet op de lange voorgeschiedenis van de fricties met leidinggevende en collega's, valt niet te verwachten dat in deze situatie binnen afzienbare termijn verandering komt. Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigen deze feiten en omstandigheden dan ook een ontbinding op de g-grond. Daarnaast ligt herplaatsing van de werknemer om diezelfde reden binnen een redelijke termijn niet in de rede. De kantonrechter ontbindt derhalve de arbeidsovereenkomst tussen partijen onder toekenning van de transitievergoeding aan werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:624

Zaaknummer: 7353945 VZ VERZ 18-24122

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: J.G.H. Borgdorff en L.M. Hoogeveen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW