

RECHTSPRAAK

Vereniging Vluchtelingenwerk Nederland/werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever op g-grond afgewezen. Wél sprake van ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen Vluchtelingenwerk en werknemer, maar niet voldaan aan herplaatsingsverplichting.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij Vereniging Vluchtelingenwerk Nederland (hierna: 'Vluchtelingenwerk') op de afdeling Expertise met als expertisegebied de asielprocedure. Werknemer heeft op 8 maart 2018 een onvoldoende beoordeling gekregen over het jaar 2017. Op 14 juni 2018 heeft werknemer formeel bezwaar aangetekend tegen de beoordeling over 2017. De behandeling van het bezwaar is aangehouden gedurende dit hoger beroep. In juli 2018 is door (P&O van) Vluchtelingenwerk Nederland groepscoaching (ten behoeve van het team Asiel) via het bureau In Dialoog geïnitieerd, maar deze vorm van coachen is voorlopig stopgezet. Werknemer is na zijn herstel fysiek bij een ander team geplaatst, maar is wel de werkzaamheden voor zijn eigen team Asiel blijven doen. Vluchtelingenwerk heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de g-grond dan wel subsidiair op de d-grond. De kantonrechter heeft het verzoek van Vluchtelingenwerk op beide gronden afgewezen. Voor zover het betreft de afwijzing van het verzoek op de g-grond keert Vluchtelingenwerk zich in hoger beroep tegen dit oordeel.

Oordeel

Afwijzing ontbindingsverzoek door niet voldoen aan herplaatsingsplicht

De verstoorde verhouding vindt zijn oorsprong in 2016 toen werknemer over 2015 een neutrale beoordeling kreeg en daartegen in het geweer kwam. In dat kader is werknemer begonnen met uitgebreide e-mailberichten te sturen aan de manager expertise, waarover de manager expertise diverse malen zijn irritatie heeft laten blijken. Ook op de verslagen van de gesprekken (de zogenoemde 'trila's' waaraan ook de senior consulent deelnam) in het kader van het verbetertraject reageerde werknemer steeds minutieus waaruit volgens de manager expertise en senior consulent bleek dat hij de kern van de kritiek op zijn functioneren (kort gezegd: het gebrek aan samenwerken) niet onder ogen zag dan wel niet wenste te zien. Dit heeft ertoe geleid dat de senior consulent niet langer met werknemer wil samenwerken. Ter

zitting heeft de manager expertise aangegeven dat hij ook niet meer kan en wil samenwerken met werknemer en dat de teamleden onder de huidige situatie gebukt gaan. Er is sprake van een zodanig duurzaam verstoorde verhouding dat van Vluchtelingenwerk redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat er andere teamleden zijn die volgens werknemer wel met hem kunnen samenwerken, doet hieraan onvoldoende af. Vluchtelingenwerk Nederland heeft – door over een lange periode gesprekken met werknemer te voeren, de inzet van mediation en een coachingstraject in combinatie met een verbetertraject – voldoende inspanningen verricht om het functioneren van werknemer te verbeteren. Deze inspanningen hebben niet tot het gewenste gevolg geleid. Tot de door Vluchtelingenwerk Nederland verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal het hof echter niet overgaan, nu Vluchtelingenwerk niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. De vraag naar de herplaatsingsmogelijkheid is bij P&O blijven ‘hangen’, althans over een groot deel van de herplaatsingsmogelijkheden is werknemer niet geïnformeerd laat staan dat daarover met hem overleg is gepleegd. Evenmin is gebleken dat er een goede inventarisatie van zijn mogelijkheden is gemaakt. Kennis van de mogelijkheden van werknemer, zoals die uit bijvoorbeeld een assessment had kunnen blijken, had meer duidelijkheid kunnen brengen omtrent zijn (on)mogelijkheden om voor bepaalde functies in aanmerking te komen. Er is ook geen plan van aanpak geweest. Kortom, van concrete activiteiten gericht op herplaatsing is niet dan wel onvoldoende gebleken, hetgeen gelet op het langdurige dienstverband van werknemer (bijna 19 jaar), zijn tot 2015 positieve beoordelingen en zijn leeftijd (thans 61 jaar) wel op de weg van Vluchtelingenwerk had gelegen. Het feit dat Vluchtelingenwerk – zoals zij heeft aangevoerd – met een krimpscenario te maken heeft (gehad) en er geen vacatures zijn, legt onvoldoende gewicht in de schaal.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-01-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:565

Zaaknummer: 200.244.618

Rechters: A.A. van Rossum, E.J. van der Poel en G.H. Bunt

Advocaten: A.W. Haverkort en H.C.M.J. Karskens

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 9

Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling