

RECHTSPRAAK

Stichting Slachtofferhulp Nederland/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond na eerdere afwijzing in 2016. Partijen zitten jarenlang in een arbeidsconflict over verschillende aspecten, waarbij diverse pogingen zijn ondernomen via gesprekken en mediation om het arbeidsconflict op te lossen. Gedrag werkneemster niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2013 in dienst van Stichting Slachtofferhulp Nederland (hierna: SHN). Tot 1 januari 2015 was zij werkzaam in de functie van juridisch medewerker en per 1 januari 2015 in de functie van administratief medewerker juridisch. In een beschikking van 12 april 2016 heeft de kantonrechter te Amsterdam een ontbindingsverzoek van SHN afgewezen. Daarbij is onder meer geoordeeld dat weliswaar de samenwerking tussen werkneemster en haar leidinggevendend behoorlijk was verstoord, maar dat SHN de mogelijkheden voor herplaatsing onvoldoende had onderzocht. SHN heeft werkneemster in een brief van 28 juni 2016 opgeroepen om haar werkzaamheden te hervatten op een locatie van SHN in Utrecht. Werkneemster heeft zich die dag ziek gemeld. Op 17 januari 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen bij een mediator. De mediator heeft de mediation na drie gesprekken beëindigd, zonder dat partijen een oplossing hadden bereikt. Na een korte periode van werkhervatting op een andere locatie heeft werkneemster zich weer ziek gemeld. In een verslag van 7 april 2017 heeft de bedrijfsarts genoteerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die bepalend is voor de door werkneemster ervaren klachten en dat wordt geadviseerd de arbeidsgerelateerde problemen tot een oplossing te brengen. Vanaf april 2017 hebben partijen opnieuw een discussie gehad over onder meer de functie van werkneemster en de digitale toegang van werkneemster op haar werk. SHN heeft werkneemster in een e-mail van 25 juli 2017 meegedeeld dat zij een loonstop zou opleggen. In een e-mail van 30 oktober 2017 heeft SHN aan werkneemster laten weten dat de loonstop gehandhaafd werd, omdat werkneemster aan de mediator had laten weten niet te verschijnen op een afspraak zolang de loonstop voortduurde. Werkneemster heeft in een e-mail van 7 november 2018 om een andere mediator verzocht. SHN heeft in reactie daarop aan werkneemster laten weten dat er nog één laatste kans voor mediation werd gegeven onder leiding van een andere mediator. In een e-mail van 14 november 2018 heeft werkneemster het door haar ingevulde Plan van Aanpak aan SHN gestuurd, waarin onder meer is ingevuld dat

SHN de re-integratie tegenwerkt, de digitale toegang van werknemster onmogelijk maakt, de mediation saboteert, en werknemster ten onrechte de functie van juridisch medewerker ontzegt. SHN verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemster te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van werknemster en vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen SHN en werknemster duurzaam, ernstig en onherstelbaar is verstoord. De verstoring van de arbeidsverhouding is zodanig dat van SHN in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat inmiddels een al jaren durende en uitzichtloze situatie is ontstaan, waarbij veel pogingen zijn gedaan om via gesprekken en mediation het arbeidsconflict op te lossen, die allemaal zijn mislukt. De kantonrechter is ervan overtuigd dat iedere verdere poging om het arbeidsconflict aan te pakken, gedoemd is te mislukken, vanwege het bij beide partijen volledig ontbreken van enig vertrouwen in elkaar en in een vruchtbare samenwerking, ook op persoonlijk niveau. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van werknemster niet meer mogelijk is en niet in de rede ligt. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden zonder rekening te houden met de opzegtermijn. Het hiervoor genoemde gedrag van werknemster is mogelijk verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat voldoende aannemelijk is dat dit gedrag van werknemster voortkomt uit frustratie en ongenoegen over het al jaren voortdurende arbeidsconflict. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemster een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat SHN op zichzelf gerechtigd was om een loonstop op te leggen. Wat betreft de medewerking aan mediation geldt dat werknemster heeft geweigerd contact op te nemen met de door SHN voorgestelde mediators, omdat werknemster meende dat beide partijen achter de keuze voor een bepaalde mediator moeten staan. Dat is geen deugdelijke grond om medewerking aan mediation te weigeren. Het tegenverzoek tot een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:1705

Zaaknummer: 7427211 AO VERZ 18-75

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.M. de Jong en J. Veninga

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW