

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Welzijnswerk Hoogeveen

Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding gaat het om de relatie tussen de werkgever en de werknemer in het kader van de gezagsverhouding, maar in bijzondere gevallen kan ook een verstoring van de verhoudingen tussen werknemers onderling een verstoorde arbeidsverhouding met de werkgever opleveren. Daarvan is in dit geval sprake.

Feiten

Werkneemster is in 1990 in dienst getreden bij SWW. Bij de reorganisatie van 2015 werden zelforganiserende teams ingevoerd, hetgeen voor het secretariaat een gewijzigde manier van werken met zich bracht. Bij die samenwerking zijn problemen gerezen. Naar aanleiding daarvan heeft er coaching en begeleiding plaatsgevonden en is er bemiddeld. Na afloop van het traject met Ameno (een van de coaching- en trainingsbedrijven) is een aantal afspraken gemaakt om een werkbare situatie te creëren. Op 17 april 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft op kosten van werkgeefster persoonlijke coaching ondergaan. Met ingang van 10 juli 2018 heeft werkneemster haar werkzaamheden geleidelijk aan hervat. Per 4 september 2018 is zij weer volledig aan het werk gegaan. Door SWW is een arbeidsmediator ingeschakeld. Werkneemster heeft aangegeven dat het voor haar niet mogelijk is om het proces in gezamenlijkheid met het team aan te gaan, omdat de eerste twee mediationtrajecten haar emotioneel zodanig hebben belast, dat zij zich genoodzaakt zag om een paar maanden rust te nemen en dat het plan om weer met zijn allen om tafel te gaan zitten, dusdanige gevoelens van onrust en onveiligheid bij haar hebben opgewekt, dat zij heeft moeten besluiten dat zij dit gesprek 'nog niet' aangaat. De arbeidsmediator komt tot de conclusie dat een 'duurzame en inclusieve oplossing' met de vier betrokken medewerkers niet mogelijk is en investeren in gezamenlijke oplossingen misplaatst is en valse verwachtingen zal scheppen. Op 9 oktober 2018 heeft SWW in een gesprek met haar aan werkneemster te kennen gegeven dat zij het dienstverband met haar wil beëindigen en zij daartoe een verzoek bij de kantonrechter in zal dienen. Werkneemster is vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de voorgenomen beëindiging en heeft voorgesteld gewoon weer aan het werk te gaan. SWW verzocht in eerste aanleg om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Het verzoek is toegekend. Werkneemster komt op tegen het vonnis.

Oordeel

Onder het oude recht had de rechter een ruime beoordelingsbevoegdheid. Indien het al zo zou zijn dat de ontslagregels van het UWV slechts een verticale verstoring van de arbeidsverhouding als voldoende grond voor ontbinding zouden kennen, geldt dat de rechter de vrijheid had, onder omstandigheden, ook een horizontale verstoring daarvan aan te merken als ontbindingsgrond mits deze van dien aard was dat de dienstbetrekking billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd moest eindigen. Uit de parlementaire geschiedenis is af te leiden dat beoogd is de ontslagcriteria van het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV in de wet op te nemen. Uit de wetsgeschiedenis is niet af te leiden dat beoogd is de ruimte die de rechter onder het oude recht ook ten aanzien van die g-grond had in te perken. Het gevolg is dat de rechter een op de g-grond gebaseerd ontbindingsverzoek zal hebben te toetsen op basis van het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 BW tegen de achtergrond van de totstandkoming van dat artikel, maar overigens daarbij gebruik mag maken van de beoordelingsvrijheid die hem na 1 juli 2015 (invoering Wwz) onverminderd is blijven toekomen. Bovendien sloten de Beleidsregels Ontslagtaak UWV het ontslag wegens een horizontaal verstoorde arbeidsverhouding niet uit. Uit deze beleidsregels volgde derhalve weliswaar dat het bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding gaat om de relatie tussen de werkgever en de werknemer in het kader van *de gezagsverhouding*, maar uitdrukkelijk werd onder ogen gezien dat in bijzondere gevallen ook een verstoring van de verhoudingen tussen werknemers onderling een verstoorde arbeidsverhouding met de werkgever kan opleveren. SWW heeft meerdere pogingen gedaan om de arbeidsverhoudingen te verbeteren. SWW kon op basis van inspanningen redelijkerwijs niet anders concluderen dan dat binnen het secretariaat vanaf 2015 samenwerkingsproblemen waren ontstaan, dat de sfeer gespannen en ziekmakend was geworden, dat alle pogingen om tot verbetering van de samenwerking te komen waren mislukt en dat nu ook de arbeidsmediation was mislukt omdat werkneemster zich niet meer wilde inzetten voor een gezamenlijke oplossing. Daargelaten of voldoende perspectief bestond dat van zinvolle inzet van werkneemster later wel sprake zou kunnen zijn, geldt dat SWW redelijkerwijs na de rapportage van de arbeidsmediator mocht concluderen dat het conflict binnen het secretariaat niet was opgelost, dat de verlangde samenwerking niet mogelijk bleek en dat haar pogingen, gedurende drie jaar, om een oplossing te bereiken waren mislukt. Hoewel werkneemster niet als de oorzaak van het conflict werd aangewezen was het haar gebrek aan inzet waarop de mediation strandde. De slotsom is dat de arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam verstoord was geraakt dat van SWW in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is dan ook terecht tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgegaan. De arbeidsovereenkomst is niet ontbonden als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en aan werkneemster komt dan ook geen billijke vergoeding toe.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-08-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:6480

Zaaknummer: 200.258.149/01

Advocaten: E. van Assels-Pronk en R. Bossen

Wetsartikelen: 6:683 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 b BW, 7:685 BW en 7:699 lid 3 sub h BW