

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden (g-grond). Vier coördinatoren zijn vertrokken omdat zij niet met werkneemster konden samenwerken. De stichting heeft veel inspanningen verricht om de problemen op te lossen. Noodzakelijk zelfinzicht ontbreekt bij werkneemster.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2013 in dienst van Stichting terminale thuiszorg Kampen en omstreken (hierna: de stichting) in de functie van coördinator vrijwilligers. Zij heeft op dit moment een arbeidsovereenkomst voor zes uur per week. Werkneemster is de enige werknemer van de stichting. Naast haar zijn er circa zestien vrijwilligers werkzaam voor de stichting. Werkneemster had aanvankelijk twee collega-coördinatoren. Beide hebben besloten hun arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat zij niet langer konden samenwerken met werkneemster. C, de nieuwe collega-coördinator, heeft ook haar arbeidsovereenkomst opgezegd, omdat samenwerken met werkneemster voor haar een onmogelijkheid was geworden. Op 1 juli 2019 is F gestart als nieuwe coördinator. Een externe adviseur Y heeft F en werkneemster begeleid in de samenwerking met elkaar en met het bestuur. Zij heeft begin oktober 2019 geconcludeerd dat het werkneemster en F niet goed lukt om tot een constructieve samenwerking te komen. Op 12 november 2019 is na een gesprek met werkneemster besloten dat zou worden ingezet op een verbetertraject. Op 16 november 2019 heeft F aangekondigd de functie van coördinator neer te leggen. Eind november 2019 is werkneemster medegedeeld dat het verbetertraject niet meer kon worden vormgegeven, dat zij niet langer als coördinator werkzaam kon blijven voor de stichting en dat zij in afwachting van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst werd vrijgesteld van haar werkzaamheden. Nadat de stichting werkneemster nogmaals tevergeefs had verzocht haar werkzaamheden te staken, heeft zij werkneemster per brief van 11 december 2019 op non-actief gesteld. De stichting verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**h-grond*

De stichting legt aan haar ontbindingsverzoek primair ten grondslag dat sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub h BW. De stichting legt aan haar ontbindingsverzoek primair in feite ten grondslag dat sprake is van disfunctioneren van werkneemster, bestaande uit het niet kunnen samenwerken met andere coördinatoren. Voor die situatie is de in artikel 7:669 lid 3 sub d BW genoemde ontslaggrond bedoeld. Nu de stichting primair niet, althans onvoldoende, heeft gesteld dat sprake is van andere dan de in

artikel 7:669 lid 3 sub a t/m g BW genoemde gronden, kan het ontbindingsverzoek niet op de primaire grondslag worden toegewezen.

g-grond

Ten aanzien van de subsidiaire grondslag – een verstoorde arbeidsverhouding – stelt de kantonrechter voorop dat de verhoudingen tussen partijen evident ernstig verstoord zijn, nu de stichting geen enkel vertrouwen meer heeft in werkneemster. Het gebrek aan vertrouwen in werkneemster is (onder meer) ontstaan naar aanleiding van het vertrek van de vier coördinatoren. Werkneemster betwist dat de coördinatoren zijn vertrokken omdat zij niet met haar konden samenwerken, maar de stichting heeft naar het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van drie van de vier coördinatoren genoegzaam onderbouwd dat zij inderdaad zijn vertrokken omdat zij niet konden samenwerken met werkneemster. Van een door de stichting gecreëerde verstoorde arbeidsverhouding is dan ook geen sprake. De stichting heeft veel inspanningen verricht om het ontstane probleem van de samenwerking op te lossen. Niet alleen heeft zij verschillende gesprekken met werkneemster gevoerd, ook heeft de stichting de regioadviseur van VPTZ en een externe adviseur ingeschakeld, terwijl de stichting – naar mag worden aangenomen – over weinig financiële middelen beschikt. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat geen sprake is geweest van functioneringsgesprekken, maar de kantonrechter acht dit begrijpelijk, aangezien de stichting klein van omvang is en – op werkneemster na – volledig draait op vrijwilligers. Uit de processtukken en het verhandelde ter zitting blijkt bovendien niet dat bij werkneemster sprake is van enig voor een gedragsverandering noodzakelijk zelfinzicht. Integendeel, uit die stukken blijkt juist dat werkneemster de oorzaken van de samenwerkingsproblemen uitsluitend buiten zichzelf legt en dat zij meent geen moeilijk persoon te zijn om mee samen te werken. Hier komt nog bij dat werkneemster het vertrouwen van de stichting verder heeft beschaamd door eind 2019 herhaaldelijk te weigeren haar werkzaamheden neer te leggen, ondanks uitdrukkelijk verzoek daartoe van de stichting. Dat het voorstel voor een verbetertraject na het vertrek van F is ingetrokken, acht de kantonrechter om diezelfde reden in de gegeven omstandigheden niet onlogisch, nog daargelaten de vraag of een dergelijk traject nog wel praktisch uitvoerbaar was. De conclusie uit het voorgaande is dat geen aanleiding bestaat om aan te nemen dat het gebrek aan vertrouwen in werkneemster nog hersteld kan worden. Dit betekent dat sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de stichting in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de stichting is geen sprake. Niet volgehouden kan immers worden dat de verstoorde arbeidsverhouding bewust door de stichting is gecreëerd, terwijl de stichting met de beperkte middelen die haar ten dienste staan voldoende inspanningen heeft verricht om de verhouding met werkneemster te verbeteren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1512

Zaaknummer: 8322001 \ EJ VERZ 20-54

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: F.J. Bloem en J.C.A. Froon

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 1 sub a BW