

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft het verbetertraject te vroeg afgebroken, maar dit is niet de enige oorzaak van de verstoring geweest. Geen ernstig verwijt. Geen grond voor toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van het Interprovinciaal Overleg (hierna: IPO). Per 1 februari 2015 heeft IPO werkneemster geplaatst bij de uitvoeringsorganisatie BIJ12 in Utrecht. Werkneemster is de functie van manager GBO gaan vervullen. Werkneemster was lid van het managementteam (MT) van BIJ12. B was dat ook. In 2018 is B gepromoveerd tot directeur. Sindsdien rapporteert werkneemster aan B. B maakt ook deel uit van het MT van IPO, waar BIJ12 onder ressorteert. Op 18 maart 2019 hebben werkneemster en B een 'plan van aanpak werkneemster' ondertekend. De looptijd van dit verbeterplan was zes maanden. Deel A zag op de verbetering van de organisatie van GBO, deel B op persoonlijke verbeterpunten van werkneemster. Op 19 april 2019 heeft B aangekondigd het verbetertraject af te zullen breken en te zullen beoordelen of er mogelijkheden zijn om werkneemster te herplaatsen en is aan haar een voorstel voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan. Op 9 mei 2019 heeft B bericht dat het verbetertraject definitief is gestaakt. Werkneemster is met ingang van 15 mei 2019 vrijgesteld van werk met behoud van salaris. Met een brief van 1 juli 2019 heeft de algemeen directeur van IPO aan B geschreven dat IPO de mogelijkheden voor herplaatsing van werkneemster breed heeft onderzocht, maar dat die niet gevonden zijn. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking onder meer de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is van deze beslissing in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Anders dan werkneemster aanvoert, blijkt uit het dossier voldoende dat er sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding met niet alleen B, maar met eveneens een belangrijk deel van de andere leden van het managementteam van BIJ12. Het managementteam kent slechts vijf leden, zodat sprake was van een verstoring van de arbeidsverhouding met drie van de vier overige leden. Dat is van zwaarwegend belang. Daarmee staat in voldoende mate vast dat sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding binnen BIJ12. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk was dan wel niet in de rede lag. Werkneemster is ingedeeld in schaal 14, zodat

een passende functie voor haar op managementniveau gezocht moest worden. Dat zij in een dergelijke functie dan geheel los van B zou kunnen functioneren, acht het hof niet aannemelijk. In ieder geval beperkte dat gegeven de mogelijkheden. Daar komt bij dat IPO voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er geen passende functie beschikbaar was. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat IPO het verbetertraject te vroeg heeft afgebroken. Dat is echter niet de enige oorzaak van de verstoring van de arbeidsverhouding en de ontbinding. Aan het traject lag ten grondslag dat er sprake was van serieuze problemen in de samenwerking in het MT, een voor werkneemster desastreus uitpakkend medewerkerstevredenheidsonderzoek en weerstand bij werkneemster, die, hoewel op zich invoelbaar, de communicatieproblemen en verhoudingen binnen het MT geen goed heeft gedaan. Evenmin kan het hof vaststellen dat de werkgever heeft gehandeld zoals hij heeft gedaan met als doel een verstoorde arbeidsverhouding teweeg te brengen. Al met al is er een samenloop van omstandigheden geweest die uiteindelijk tot een ernstige en duurzame verstoring heeft geleid, waaraan de werkgever weliswaar mede debet is geweest, maar niet zodanig dat sprake is van een ernstig verwijt. Voor toekenning van een billijke vergoeding is dan ook geen grond. De conclusie is dan ook dat het hoger beroep tegen de beschikking van de kantonrechter wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6712

Zaaknummer: 200.273.943

Rechters: A.E.B. ter Heide, H. Manuel en G.H. Bunt

Advocaten: H.S. Snijders en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:699 lid 3 sub g BW