

RECHTSPRAAK

Geen sprake van verwijtbaar handelen, omdat niet komt vast te staan dat werkneemster veelvuldig heeft geweigerd om met werkgever in gesprek te gaan. Daarnaast is door vertrek van haar leidinggevende en de interim-directeur geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 2009 in dienst bij de Stichting Voortgezet Onderwijs Emsdelta (hierna: de Stichting) als technisch onderwijsassistent biologie op het Theda Mansholt College (hierna: TMC). Op haar eigen verzoek is werkneemster vanaf augustus 2020 bij twee andere scholen gedetacheerd als docent biologie. Op 20 augustus 2020 heeft TMC een e-mail aan werkneemster gestuurd waarin onder meer staat dat het lokaal a104, waar werkneemster normaliter practica werkzaamheden uitvoert, zal worden gebruikt als vergaderruimte. Dit lokaal grenst direct aan de werkruimte van werkneemster waar haar belangrijke en persoonlijke spullen staan. Op 21 augustus 2020 heeft werkneemster per e-mail gereageerd dat zij enkel wilde worden gedetacheerd, als zij onder dezelfde omstandigheden kon terugkeren. Ook geeft zij aan dat er geen overleg is gevoerd en uit zij haar gevoelens en geeft zij aan er doodziek van te zijn. Tussen de tijdelijk bij TMC aangestelde leidinggevende en werkneemster vindt op 3 september 2020 een kennismakingsgesprek plaats. In dit gesprek wordt afgesproken dat werkneemster en hij elke twee weken contact zouden hebben en wordt werkneemster verzocht om de teruggave van de sleutels van lokaal a104. Hierna worden verschillende afspraken gemaakt voor gesprekken of worden daartoe pogingen ondernomen. Op 16 november 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De werkgever dreigt op 20 november 2020 dat wanneer werkneemster niet bereikbaar is, haar loon zal worden opgeschort. Vervolgens vinden verschillende gesprekken plaats met vertrouwenspersonen en een mediator. De bedrijfsarts oordeelt op 6 april 2021 dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Op 20 april 2021 heeft de Stichting aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst aangeboden, maar dit aanbod heeft werkneemster afgewezen. Op 16 juni 2021 verzoekt de Stichting ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. Werkneemster heeft gemotiveerd verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de vraag of er sprake is van een opzegverbod wegens ziekte en de arbeidsovereenkomst daarom gelet op artikel 7:671b lid 2 BW niet kan worden

ontbonden, partijen verdeeld houdt. De kantonrechter vervolgt met de woorden dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen – zoals hierna zal worden toegelicht – bij gebrek aan gronden, waardoor de vraag of er sprake is van een opzegverbod wegens ziekte niet ter zake doet. De Stichting heeft aan haar verzoek op de e-grond ten grondslag gelegd dat werkneemster zich niet proactief en meewerkend heeft opgesteld, weigerde om in gesprek te gaan, afspraken niet na kwam en pas na dreiging met een loonsanctie in actie kwam. De kantonrechter overweegt dat niet valt in te zien dat werkneemster veelvuldig heeft geweigerd om met de Stichting in gesprek te gaan. Weliswaar heeft de werkneemster een enkele keer met opgave van reden geprobeerd een afspraak te verzetten, maar dit kan niet als weigeren om in gesprek te gaan worden aangemerkt. Dat werkneemster geen datum voor een afspraak heeft gegeven en dat de gesprekken mogelijk stroef zijn verlopen, maakt niet dat sprake is van verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst zal op deze grond dan ook niet worden ontbonden. De stichting heeft voorts ontbinding op de g-grond verzocht en stelt dat de werkwijze en houding van werkneemster in het afgelopen jaar ervoor hebben gezorgd dat de Stichting geen vertrouwen meer in haar heeft en dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster erkent niet dat de arbeidsrelatie is verstoord en heeft ter zitting meermaals aangegeven graag terug te willen keren naar de werkvloer. Nu verder is komen vast te staan dat de direct leidinggevende van werkneemster is vertrokken en ook de interim-directeur zal vertrekken, ziet de kantonrechter niet in dat geen enkel zicht is op verbetering van de onderlinge relatie. Ook op deze grond zal de arbeidsovereenkomst dan ook niet worden ontbonden. Ten slotte is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:5105

Zaaknummer: 9278077 \ AR VERZ 21-53

Rechters: M. Griffioen

Advocaten: G.G.A.J.M. van Poppel, N.I. van Schaik en mr. A.H.M. Agbakuru-van Bavel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW, 7:669 lid 3 onder g BW, 7:669 lid 3 onder i BW en 7:671b BW