

RECHTSPRAAK

Werkneemster met langdurig dienstverband wier gedrag leidt tot een ernstige verstoring op de werkvloer, dient door werkgever in de gelegenheid te worden gesteld haar houding te verbeteren. Werkgever heeft te snel ingezet op beëindiging van het dienstverband. Van beide partijen worden inspanningen verwacht.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2002 bij Syncom B.V. (hierna: Syncom) werkzaam in de functie van Research Scientist en zaalassistent. Sinds april 2020 zijn er met werkneemster verschillende gesprekken gevoerd over haar gedrag en communicatie. De uitkomst van een gesprek van 16 september 2020 naar aanleiding van een conflict met X, de Senior Scientist, is dat X zal worden overgeplaatst en werkneemster tijdelijk tot 1 april 2021 de functie van zaalassistent zal neerleggen. Daarnaast is afgesproken dat werkneemster de mogelijkheid krijgt om de cursus “effectief beïnvloeden” te volgen conform een eerdere afspraak. Bij e-mail van 18 maart 2021 heeft de director of Analytical Chemistry een melding gedaan bij HRM over een incident dat zich heeft voorgedaan op het analyselab waarbij werkneemster betrokken bij was. Op 23 maart 2021 heeft tussen HRM en werkneemster over dit incident een gesprek plaatsgevonden waarin werkneemster heeft aangegeven dat zij niets verkeerd heeft gedaan en dat de melding nergens op slaat. Op 20 april 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster over onder meer een miscommunicatie ten aanzien van een bestelling voor een project van werkneemster. Bij e-mail van 6 mei 2021 heeft de lijnmanager aan HRM bericht dat de situatie op lab 2 dreigt te ontsporen. Op 10 mei 2021 heeft een directe collega van werkneemster op lab 2 een klacht ingediend bij HRM over ongewenst en onprofessioneel gedrag van werkneemster. Op 17 mei 2021 is werkneemster door HRM uitgenodigd voor een gesprek met M, Managing Director van Syncom. M heeft tijdens dit gesprek aangegeven dat Syncom het gedrag van werkneemster en het aantal conflicten waarbij zij is betrokken niet langer tolereert en dat zij zonder gedragsverandering niet kan worden gehandhaafd binnen het bedrijf. Syncom heeft aangegeven werkneemster hierin te willen begeleiden. Tijdens dit gesprek is afgesproken dat de week erna een vervolgesprek zou plaatsvinden om te praten hoe hier vorm aan zou moeten worden gegeven. Werkneemster heeft bij e-mail van 21 mei 2021 aan M medegedeeld dat zij niet aanwezig kan zijn op het geplande vervolgesprek omdat zij eerst een gesprek met haar psycholoog wilde hebben. Op 25 mei 2021 heeft Syncom aan werkneemster in een gesprek medegedeeld dat zij werd vrijgesteld van werk en dat Syncom voornemens was de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkneemster heeft zich dezelfde dag ziek gemeld. Bij brief van 26 mei 2021 heeft Syncom een bevestiging gestuurd. Op 20 juli

2021 heeft de bedrijfsarts geadviseerd het werkprobleem zo spoedig mogelijk op te lossen aangezien dat zal bijdragen aan herstel van belastbaarheid. Syncom verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op onder meer primair de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het indienen van het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de later vastgestelde persoonlijkheidsstoornis. De kantonrechter overweegt dat uit de stukken en hetgeen ter zitting is besproken is gebleken dat er tussen werkneemster en een aantal collega's over en weer irritaties zijn en dat de sfeer op de afdeling daardoor gespannen is. Naar het oordeel van de kantonrechter is op grond hiervan voldoende aannemelijk geworden dat tussen partijen een ernstige verstoring is ontstaan. Dat deze verstoring tussen partijen duurzaam is, in die zin dat er geen mogelijkheid meer is voor herstel, is de kantonrechter echter onvoldoende gebleken. Van Syncom mag als werkgeefster worden verwacht dat, wanneer er sprake is van een moeizame samenwerking met een werknemer (vanwege bepaalde (karakter)eigenschappen), zij er alles aan doet wat redelijkerwijs van haar gevraagd kan worden om die verhouding te verbeteren. De kantonrechter is van oordeel dat Syncom onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij zich voldoende heeft ingespannen om de verhoudingen tussen de collega's en werkneemster te verbeteren. Zo is niet gebleken dat Syncom haar werknemers met elkaar in gesprek heeft laten gaan, zo nodig onder leiding van een onafhankelijke derde. Ook is niet gebleken dat er een mediation- dan wel een coachingstraject heeft plaatsgevonden dat was gericht op gedragsverandering van werkneemster en herstel van de arbeidsverhouding. Syncom stelt weliswaar in dit verband dat zij meerdere informele gesprekken heeft gevoerd om werkneemster op haar gedrag te wijzen, maar nu werkneemster betwist dat deze gesprekken zijn gevoerd en geen (ondertekende) verslagen van deze gesprekken zijn overgelegd is niet komen vast te staan dat deze gesprekken hebben plaatsgevonden en wat de inhoud hiervan is geweest. Uit de door Syncom overgelegde jaarlijkse beoordelingsgesprekken blijkt bovendien niet dat Syncom aan werkneemster kenbaar heeft gemaakt dat er in haar visie sprake was van ernstige samenwerkingsproblemen tussen werkneemster en haar collega's, en wel zo ernstig dat, indien verbetering binnen een bepaalde termijn zou uitblijven, dit tot het einde van de arbeidsrelatie zou kunnen leiden. Uit de beoordelingsverslagen blijkt bovendien dat Syncom werkneemster wat betreft de competenties samenwerken en de mondelinge communicatie steeds als goed heeft beoordeeld en geen verbeterpunten op die punten heeft geëist. De kantonrechter is van oordeel dat in deze procedure niet is vast komen te staan dat het aan werkneemster te wijten is dat de cursus 'effectief beïnvloeden' geen doorgang heeft gekregen. Wat hier ook van zij, het had naar de kantonrechter op de weg van Syncom gelegen om, als goed werkgeefster, het initiatief te nemen om werkneemster in te schrijven voor de cursus, althans haar daarin (actiever) te begeleiden, nu zij een gedragsverandering wil zien bij werkneemster. Gesteld noch gebleken is dat dit is gebeurd. Door op 25 mei 2021 aan werkneemster mede te delen dat Syncom heeft besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen, heeft Syncom naar het oordeel van de kantonrechter te snel gestreefd naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zeker nu het hier om een werkneemster gaat die 20

jaar in dienst is en al die tijd (verder) goed heeft gefunctioneerd. Dit geldt temeer omdat Syncom nog op 17 mei 2021 heeft aangegeven dat er een vervolgggesprek zou komen om het traject te bespreken hoe werknemster moest gaan werken aan gedragsverandering. De kantonrechter wijst beide partijen erop dat van hen vanaf heden inspanningen verwacht worden om tot een verbetering van de werkrelatie te komen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:5382

Zaaknummer: 9429580 AR VERZ 21-65

Rechters: M. Haisma

Advocaten: B.A. Roosenboom en , M.D.P. Mollema

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