

RECHTSPRAAK

Verstoring van de arbeidsverhouding lijkt voort te vloeien uit de functioneringsgesprekken, waarbij werkneemster heimelijk opnames heeft gemaakt, waardoor vervolgens een onwerkbaar situatie is ontstaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemsters is op 24 juni 2019 in dienst getreden bij de Stichting tot Huisvesting Verzorging en Verpleging van Ouderen Eykenburg (hierna: Eykenburg), laatstelijk in de functie van teamleider tegen een salaris van € 2.615 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en verdere emolumenten bij een 28-urige werkweek. Op 3 juni 2021 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevende, waarvan een verslag is opgesteld en waarin is opgenomen dat werkneemster de opleiding voor verpleegkundige niveau 4 wordt aangeboden. Werkneemster wijst dat aanbod af waarop de leidinggevende aangeeft dat het er bewust voor kiezen om zich niet verder te ontwikkelen consequenties kan hebben voor het uitvoeren van de functie. Werkneemster reageert op het gespreksverslag waarna er een vervolgesprek met haar leidinggevende plaatsvindt. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek. Ondanks advies van de bedrijfsarts geeft werkneemster aan niet in gesprek met haar leidinggevende te willen gaan – ook niet door middel van mediation – omdat dit voor haar een ziekmakend effect zal hebben. Vervolgens vinden er drie gesprekken plaats tussen werkneemster en haar leidinggevende in het bijzijn van een derde. Werkneemster heeft deze gesprekken opgenomen zonder dat haar leidinggevende dit wist. Eykenburg dient een ontbindingsverzoek in: primair op basis van een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair op basis van disfunctioneren. Werkneemster verzoekt afwijzing en in het geval van toewijzing maakt zij aanspraak op de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 160.000.

*Oordeel**Opzegverbod*

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werkneemster.

Verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam

verstoord. De verstoring van de arbeidsverhouding lijkt zijn oorsprong te hebben in het functioneringsgesprek waarvan werkneemster in haar reactie op het gespreksverslag schrijft: “na het gesprek van 3 juni is bij mij het vertrouwen verdwenen”. Om vast te stellen of er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding refereert de kantonrechter aan een later gesprek, waarbij de gemoederen zijn opgelopen en werkneemster een aantal verwijten aan het adres van haar leidinggevende had uitgesproken en tevens had aangegeven heimelijk opnames te hebben gemaakt. Aan de hand van verklaringen constateert de kantonrechter dat door de verstoring een onwerkbaar situatie is ontstaan. Pogingen van Eykenburg om de verhoudingen te normaliseren door het voeren van gesprekken hebben niet tot succes geleid. Eykenburg heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werkneemster niet aan de orde kan zijn.

Transitievergoeding en billijke vergoeding.

Ondanks de druk die de leidinggevende op werkneemster heeft uitgeoefend om de opleiding te volgen, oordeelt de kantonrechter dat van een grovelijke schending door Eykenburg van haar verplichting als werkgever geen sprake is. Uiteindelijk doen de heimelijke opnames werkneemster de das om. De verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen en de transitievergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16053

Zaaknummer: 9446371 RP VERZ 21-50577

Rechters: D.E. Alink

Advocaten: J.L.J. Nelissen en E.M. van der Niet

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g, d, h, i BW en 7:671b BW