

RECHTSPRAAK

Werkneemster die meerdere gesprekken met leidinggevende heimelijk opneemt, schaadt vertrouwen werkgever. Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dat geen mediationtraject is opgestart, staat aan toewijzing ontbindingsverzoek niet in de weg.

Feiten

Werkneemster is sinds juni 2019 in dienst bij een stichting in de ouderenzorg, laatstelijk in de functie van teamleider flexpool. In juni 2021 hebben twee functioneringsgesprekken plaatsgevonden, waarvan één gespreksverslag is gemaakt. In het gespreksverslag is vermeld dat de leidinggevende van werkneemster niet tevreden is over bepaalde aspecten van het functioneren van werkneemster. Zo is aan werkneemster een opleiding voor verpleegkundige niveau 4 aangeboden, om – zo stelt werkgever – het niveau op peil te houden, maar werkneemster heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan een vervolgopleiding (zij heeft thans een diploma op niveau 3). Op 30 juni 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft bij werkneemster aangegeven dat partijen met elkaar in gesprek dienen te gaan, maar werkneemster heeft aangegeven daardoor verder ‘uit haar balans’ te raken. Zij wil enkel in gesprek met de HR-manager of de bestuurder, maar niet met haar leidinggevende. In juli en augustus 2021 hebben twee gesprekken plaatsgevonden tussen werkneemster, de leidinggevende van werkneemster en een HR-medewerker. In het tweede gesprek heeft werkneemster aangegeven dat ze drie eerdere gesprekken tussen haar en haar leidinggevende heeft opgenomen. De leidinggevende was daar destijds niet van op de hoogte. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster maakt in geval van ontbinding aanspraak op de transitievergoeding (ruim € 2000) en een billijke vergoeding (€ 160.000).

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat het opzegverbod van toepassing is, maar dat het ontbindingsverzoek – zoals hierna zal blijken – geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Het opzegverbod staat aan ontbinding dan ook niet in de weg. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam verstoord. Deze verstoring lijkt op het eerste gezicht zijn oorsprong te hebben in het functioneringsgesprek van 3 juni 2021. Tegelijkertijd kan de kantonrechter niet vaststellen dat er door dat functioneringsgesprek al sprake was van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster en haar leidinggevende werkten daarna nog samen en

hebben volgens de leidinggevende nog een gesprek gehad waarin zij normaal met elkaar omgingen en grapjes maakten. Aan de andere kant was het wantrouwen bij werknemster na het functioneringsgesprek kennelijk zo groot dat zij heeft besloten om verdere gesprekken met haar leidinggevende heimelijk op te nemen. Toen duidelijk werd dat er heimelijke opnames waren gemaakt, was een voortzetting van het dienstverband niet meer mogelijk wat betreft werkgever. De kantonrechter concludeert dan ook dat de arbeidsverhouding tussen partijen na het gesprek in augustus 2021, waarin bleek van de heimelijke opnames, duurzaam verstoord is geraakt. Die duurzame verstoring blijkt tevens uit verklaringen van beide partijen, opgesteld ten behoeve van de mondelinge behandeling. Anders dan werknemster naar voren heeft gebracht, staat de omstandigheid dat er geen mediation is gepoogd, niet in de weg aan deze conclusie. Werknemster heeft immers aan de bedrijfsarts laten weten niet open te staan voor mediation. Tegelijkertijd heeft werkgever pogingen gedaan de verhouding te normaliseren door het voeren van gesprekken met werknemster. De kantonrechter ziet verder geen reden te oordelen dat herplaatsing binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Door het heimelijk opnemen van gesprekken is het vertrouwen van werkgever onherstelbaar geschaad. Werknemster heeft dit onvoldoende gemotiveerd weersproken. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen, onder toekenning van de transitievergoeding van € 2.383,41. Voor toekenning van een billijke vergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter geen plaats. De leidinggevende heeft op enig moment wel te veel druk gelegd op werknemster voor het volgen van een vervolgopleiding, maar van werknemster mocht tegelijkertijd worden verlangd dat zij openstaat voor redelijke voorstellen van haar werkgever wat betreft het volgen van opleidingen en loopbaanontwikkelingen. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is geen sprake geweest.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-12-2021

Zaaknummer: 9446371 RP VERZ 21-50577