

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen. Wel sprake van verstoorde arbeidsrelatie, maar verstoring is niet ernstig en duurzaam. Dat werkneemster kritische vragen stelt over coronabeleid binnen organisatie werkgever en hier haar mening over geeft, heeft werkgever (als werkgever) te accepteren.

Feiten

Werkneemster is in 2013 in dienst getreden van Professionals in NAH B.V. (hierna: werkgeefster) in de functie van begeleider. Binnen werkgeefster zijn zo'n 350 begeleiders werkzaam in zelfsturende teams. Werkneemster werkt in een team met 14 collega's. Vanaf juli 2021 vinden mailwisselingen plaats tussen werkneemster en de directeur van werkgeefster. Zo spreekt werkneemster hem aan op de op non-actiefstelling van haar collega. Ook geeft zij aan het niet eens te zijn met de visie van de directeur aangaande vaccinatie tegen het coronavirus en het beleid binnen werkgeefster met betrekking tot het gebruik van beschermingsmiddelen. De directeur heeft aangegeven de berichten van werkneemster ongepast en ook onbehoorlijk te vinden en ervan uit te gaan dat werkneemster zich houdt aan het beleid rondom gebruik beschermingsmiddelen en testen en dat zij dit niet steeds ter discussie zal stellen. Op 23 september 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de directeur, waarin laatstgenoemde – kort gezegd – aangeeft de arbeidsrelatie met werkneemster te willen beëindigen. Werkneemster heeft vervolgens per e-mail haar collega's geïnformeerd over dit gesprek. Partijen hebben vervolgens kort onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst, wat niet tot overeenstemming heeft geleid, nu werkneemster aangeeft niet te willen vertrekken bij werkgeefster. Partijen hebben een mediator ingeschakeld, die geen oplossing heeft kunnen bereiken. Werkneemster is per 7 februari 2022 vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat daarvan geen sprake is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de overgelegde correspondentie blijkt dat werkneemster zich niet laat weerhouden om (vooral ten aanzien van het coronabeleid van werkgeefster) kritische vragen te stellen of haar mening te geven. De directeur heeft op 5 augustus 2021 hier zijn ongenoegen over uitgesproken. Niet gebleken is dat partijen hier verder over hebben gesproken. In het gesprek dat op 23 september 2021 plaatsvindt, is er voor werkgeefster nog maar één onderwerp om over te spreken en dat is het vertrek van

werkneemster. Vervolgens kiest werkneemster ervoor een uitgebreid verslag van dit gesprek te delen met al haar collega's uit het team. Dit is uiteraard niet bevorderlijk voor de inmiddels gespannen relatie met de directeur, maar werkneemster is hier niet op aangesproken. Nadat partijen kort hebben onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst, geeft werkneemster aan niet te willen vertrekken bij werkgeefster. Partijen starten een mediationtraject, maar werkgeefster steekt niet onder stoelen of banken dat daarbij wat haar betreft het vertrek van werkneemster ook een mogelijkheid inhoudt. De mediation is niet geslaagd. Gelet op het voorgaande stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt, ook al wordt dit door werkneemster niet zo ervaren. Van een *ernstig en duurzaam* verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter echter geen sprake. Werkgeefster geeft aan de wijze van communiceren van werkneemster al langere tijd niet te waarderen, maar werkgeefster heeft pas op 5 augustus 2021 aan werkneemster laten weten dat zij haar toon te ver vindt gaan. Daarna volgt het gesprek waarin werkgeefster aangeeft de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Op geen enkel moment heeft werkgeefster werkneemster uitgenodigd voor een gesprek om het uit te praten of te bezien hoe partijen in de toekomst met elkaar verder moeten. Dit mocht wel van haar worden verwacht. Dat werkneemster over het gevoerde coronabeleid kritische vragen heeft gesteld kan haar verder niet worden tegengeworpen en heeft werkgeefster als werkgever te accepteren. Kortom, het ontstaan van de verstoorde arbeidsrelatie is in overwegende mate aan werkgeefster te wijten. Van een situatie waarin van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, is daarmee geen sprake. De verzochte ontbinding wordt afgewezen. Werkgeefster wordt voorts – conform tegenverzoek werkneemster – veroordeeld tot betaling aan werkneemster van een bedrag van € 4000 bruto aan waarderingsbijdrage.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-05-2022

Zaaknummer: 9667003