

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsrelatie, maar niet zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer mag in het algemeen over het gevoerde coronabeleid kritische vragen stellen aan werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 13 mei 2013 in dienst getreden bij Professionals in NAH B.V. (hierna: PNAH), een organisatie in de zorg met kwetsbare cliënten. PNAH heeft zich daarom ingezet voor de aanwezigheid van voldoende beschermingsmiddelen en uitvoering van het vaccinatiebeleid. Binnen PNAH is bekend dat niet alle collega's zich willen laten vaccineren. Werkneemster heeft in de zomer van 2021 verschillende e-mails naar haar manager gestuurd waarin zij kritische vragen heeft gesteld over het coronabeleid. In september 2021 heeft haar manager aangegeven de arbeidsrelatie met werkneemster te willen beëindigen. Als reden hiervoor is een verstoorde arbeidsrelatie gegeven. PNAH heeft een vaststellingsovereenkomst (vso) aangeboden. Werkneemster heeft mediation voorgesteld, maar een mediator heeft geen oplossing kunnen bereiken. Verdere pogingen om een vso te bereiken hebben geen succes gehad. Tussen partijen is in geschil of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de verstoorde arbeidsrelatie alleen door PNAH wordt ervaren. Gebleken is dat werkneemster zich niet laat weerhouden om (vooral ten aanzien van het coronabeleid van PNAH) kritische vragen te stellen of haar mening te geven. De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een patstelling en dat de arbeidsrelatie duidelijk verstoord is geraakt, ook al wordt dit door werkneemster niet zo ervaren. Vervolgens moet worden beoordeeld of deze verstoring ook ernstig en duurzaam is, zodat van PNAH niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Dat werkneemster in het algemeen over het gevoerde coronabeleid, mede namens het team, kritische vragen heeft gesteld kan haar niet worden tegengeworpen en heeft PNAH als werkgever te accepteren. Tijdens de coronacrisis is het voor zowel werkgevers als werknemers lastig om met de (vaak wisselende) geldende voorschriften om te gaan en is het voor vrijwel iedere organisatie zoeken naar de juiste weg daarin. Bovendien heeft PNAH erkend dat werkneemster, hoewel zij deze ter discussie stelde, zich wel hield aan de door PNAH voorgeschreven maatregelen. Het kan zo zijn dat in augustus 2021 voor PNAH de emmer is overgelopen, maar het had dan op zijn weg als werkgever gelegen om werkneemster hierop aan te spreken en te proberen tot een oplossing te komen, voordat PNAH haar de deur wees. Dat heeft PNAH op geen enkel

moment gedaan. Hoewel werkneemster ook een aandeel heeft in de (uiteindelijk) verstoord geraakte arbeidsrelatie, is het ontstaan daarvan in overwegende mate aan PNAH te wijten. Van een situatie waarin van PNAH in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren is daarmee geen sprake. De conclusie van het voorgaande is dat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:4377

Zaaknummer: 9667003

Rechters: R.M. Schoo

Advocaten: M.J.G.M. Lamers en M. Vloet

Wetsartikelen: 7:779 lid 3 sub g BW en 7:671b BW