

RECHTSPRAAK

Er is een langdurig conflict ontstaan tussen werkneemster, haar opeenvolgende leidinggevenden en X. Er hebben vele gesprekken plaatsgevonden, maar deze hebben geen van alle tot een structurele oplossing geleid. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2008 in dienst van het Ziekenhuis. Teamhoofd A heeft op 5 augustus 2020 met werkneemster gesproken over signalen die hij had ontvangen van collega's over de felle manier waarop zij zich kan uiten en het slecht kunnen omgaan met feedback. Werkneemster heeft gereageerd dat zij zich door het management niet gewaardeerd voelde en door haar collega's met een mes in de rug gestoken en is van het gesprek weggelopen. De volgende dag heeft werkneemster zich ziekgemeld. A heeft vervolgens tevergeefs geprobeerd werkneemster telefonisch te spreken. In de groepswatsapp heeft werkneemster aangegeven in gesprek te willen met degenen die klachten over haar hadden. Twee collega's waren daartoe bereid. Op 1 oktober 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin onder andere is aangegeven dat gedragsverandering van werkneemster wordt verwacht. Werkneemster heeft het verslag getekend voor gezien en haar wens uitgesproken om een streep onder het conflict te zetten. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden, waarin werkneemster – volgens haar – heeft aangegeven dat de werkvloer voor haar onveilig is, nu C heeft aangegeven zo nodig anoniem klachten te uiten over werkneemster. Op 23 januari 2021 is een melding van C ontvangen over onprofessioneel gedrag. Daarover heeft een gesprek plaatsgevonden en na dit gesprek heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster heeft E daarnaast zowel per telefoon als per e-mail geblokkeerd omdat zij niet in privétijd door het Ziekenhuis wilde worden benaderd. Aan meerdere verzoeken van het Ziekenhuis om de blokkade – voor noodgevallen – op te heffen, heeft werkneemster geen gehoor gegeven. In een gesprek op 25 oktober 2021 heeft het Ziekenhuis aangegeven te willen komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is aan werkneemster kenbaar gemaakt dat er een officiële klacht tegen haar is ingediend. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook mediation is zonder resultaat beëindigd. Het Ziekenhuis vordert ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Er is een langdurig conflict ontstaan tussen werkneemster, haar opeenvolgende leidinggevenden en C. De arbeidsverhouding is na het gesprek met A op 5 augustus 2020

onder druk komen te staan. Na het vertrek van A en B leek na het gesprek van 5 januari 2021 met de nieuwe leidinggevende de arbeidsverhouding nieuw leven ingeblazen. Dit werd echter enkele dagen later al overschaduwd door het verzoek van werkneemster om een rectificatie dat de situatie niet aan haar heeft gelegen. Het is daarnaast ook niet bevorderlijk geweest dat werkneemster een aangeboden coachingtraject niet heeft gevolgd. Ook hebben de zeer directe en dwingende toon tegenover haar leidinggevend, het blokkeren van het telefoonnummer en e-mailadres van E en het eisen van excuses van C dan wel het intrekken van zijn uitspraak over het melden van klachten aan een leidinggevende alvorens op goede voet met hem verder samen te werken niet aan enig herstel bijgedragen. Er hebben vele gesprekken plaatsgevonden, maar deze hebben geen van alle tot een structurele oplossing geleid. Ook hebben partijen voorafgaand aan de indiening van het verzoekschrift met behulp van een mediator geprobeerd om het onderlinge conflict op te lossen, maar zij zijn daar niet in geslaagd. De kantonrechter komt op grond van voornoemde omstandigheden tot het oordeel dat sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding. Bij een verstoorde verhouding zoals hier aan de orde ligt herplaatsing niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 augustus 2022 ontbonden. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, maakt werkneemster aanspraak op een transitievergoeding. Voor toekenning van een billijke vergoeding is geen plaats.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2513

Zaaknummer: 9816710 UE VERZ 22-97

Rechters: D. van Steenbeek

Advocaten: L.M. van der Sluis en J.H. van Rijswijck

Wetsartikelen: 7:66g BW, 6:66g lid 1 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW