

RECHTSPRAAK

De al verstoorde verhouding tussen werkneemster en enkele leden van de vakgroep werd ondanks pogingen van werkgever niet opgelost. Dit is grotendeels te wijten aan het onvermogen van werkneemster om te veranderen, ondanks coaching. Voldragen g-grond.

Feiten

In hoger beroep gaat het kort gezegd gaat om de vraag of de arbeidsovereenkomst (on)terecht is ontbonden. Werkgeefster heeft haar ontbindingsverzoek gebaseerd op de d-grond en/of de g-grond. Bij tussenbeschikking heeft het hof samengevat het volgende oordeel gegeven: (i) er bestonden samenwerkingsproblemen tussen de artsen; (ii) deze zijn volgens werkgever te wijten aan disfunctioneren van werkneemster. Tussen partijen staat vast dat het ontbreken van communicatieve- en/of gedragscompetenties kan leiden tot het oordeel dat sprake is van disfunctioneren; (iii) het hof acht werkgever voorshands geslaagd in de stelling dat het functioneren van werkneemster op het gebied van communicatie en samenwerking met de leden van de vakgroep niet voldeed aan het beroepsprofiel. Werkneemster mag tegenbewijs leveren; (iv) werkneemster mag ook tegenbewijs leveren van feiten en omstandigheden waaruit volgt dat de problemen in de samenwerking binnen de vakgroep zijn terug te voeren op de (organisatorische) problemen bij werkgever. Werkneemster heeft 21 getuigen (naast hemzelf) laten horen. Werkgever heeft in contra-enquête één getuige laten horen.

*Oordeel**Bewijsoordeel*

Het hof is van oordeel dat werkneemster niet is geslaagd in het leveren van tegenbewijs van de voorshands bewezen geachte stelling dat zij niet in staat was om met de leden van de vakgroep medische microbiologie te communiceren en samen te werken. Uit meerdere verklaringen blijkt dat werkneemster een aandeel heeft gehad in de negatieve dynamiek in de samenwerking, maar zij speelde daarin geen prominente rol. Waar het echter op neerkomt, is dat het werkneemster uiteindelijk niet is gelukt om mee te komen in het door werkgever ingezette veranderproces met betrekking tot communiceren en samenwerken en dat het haar ontbrak aan voldoende zelfreflectie. Hoewel werkneemster coaching op dit vlak heeft gekregen, is zij uiteindelijk onvoldoende in staat geweest om haar wijze van communicatie te veranderen. Het hof is verder van oordeel dat aan de samenwerkingsproblemen een organisatorische oorzaak ten grondslag lag. Hoewel daarnaast niet valt uit te sluiten dat de stijl van leidinggeven eraan heeft bijgedragen dat de problemen toenamen, is niet, althans onvoldoende gebleken dat de problemen zijn terug te voeren op de leidinggevende. Ook kan

het hof uit de getuigenverklaringen niet afleiden dat de problemen zijn terug te voeren op de nieuwe leidinggevende. Uit de verklaringen komt naar voren dat meerdere artsen-microbiologen de werkomgeving als onveilig ervaren. Het hof is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat de samenwerkingsproblemen tussen de artsen-microbiologen werden veroorzaakt door de hoge werkdruk. Ook is onvoldoende gebleken dat de wijze waarop werkneemster communiceerde en haar samenwerkingsprobleem met collega's werden veroorzaakt door de hoge werkdruk.

Ontbinding

De al verstoorde verhouding tussen werkneemster en enkele andere leden van de vakgroep bleef ondanks pogingen van werkgeefster bestaan en was tegelijkertijd onoplosbaar geworden. Het hof is van oordeel dat dit grotendeels een kwestie is geweest van onvermogen van werkneemster om te veranderen, ondanks coaching. Maar hierin heeft ook een rol gespeeld dat de werkdruk haar te veel werd en dat de bijeenkomsten in april 2016 onveilig waren voor haar. Het hof acht het moeilijk te beoordelen of sprake is geweest van een voldragen d-grond (disfunctioneren), omdat ongeschiktheid niet het gevolg mag zijn van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. Het hof laat echter in het midden of sprake is van een voldragen d-grond, omdat in ieder geval sprake is van een voldragen g-grond. Uit het hele dossier is gebleken dat werkgeefster het (terecht) belangrijk vond dat de hele vakgroep samen kon werken en dat de manier waarop werd samengewerkt structureel zou veranderen. Werkneemster is alleen komen te staan in het veranderproces en haar samenwerkingsprobleem met meerdere collega's is onoplosbaar geworden. De manier waarop dit voor werkneemster is verlopen (onveiligheid en werkdruk) verdient verre van de schoonheidsprijs, maar het hof volgt werkneemster niet in haar standpunt dat zij tot zondebok is gemaakt. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3380

Zaaknummer: 200.250.034/01

Rechters: M. van Ham, H.K.N. Vos en P.S. Kamminga

Advocaten: L.H. Haarsma en F.H.A. ter Huurne

Wetsartikelen: 85 lid 4 Rv, 7:669 lid 3 aanhef en onder d en g BW en 170 Rv