

RECHTSPRAAK

Herstel arbeidsovereenkomst van werknemster met toewijzing van een inkomensvoorziening. In eerste aanleg was de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond.

Feiten

Werknemster is op 1 februari 1998 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger) van werkgeefster. De laatste functie die werknemster vervulde, is die van coördinerend cliëntbegeleider. Op 2 december 2021 heeft werknemster haar teammanager gebeld en haar onder meer medegedeeld dat zij niet kwam werken. De manager zorg heeft werknemster op 3 december 2021 een aangetekende brief gezonden, met als onderwerp 'Reactie op telefoongesprek', waarin zij werknemster onder meer wijst op (kennelijk) een discrepantie tussen het telefoongesprek en de e-mail van werknemster van 2 december 2021 en op de gedragsregels die binnen werkgeefster gelden. Werknemster heeft op 6 december 2021 op de brief van 3 december 2021 gereageerd. Zij had vragen en wenste daarop een schriftelijke reactie van werkgeefster, voordat ze met iemand in gesprek zou gaan (waarvoor ze zich op dat moment psychisch niet in staat voelde). Werknemster is niet naar het gesprek d.d. 9 december 2021 gekomen en heeft zich op 11 december 2021 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 15 december 2021 geoordeeld dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, maar dat er sprake was van werkgerelateerde spanningsklachten en een arbeidsconflict. De bedrijfsarts heeft werkgeefster en werknemster geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan, waarbij afspraken over werkherleving kunnen worden gemaakt. Naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts heeft werkgeefster werknemster bij e-mail van 16 december 2021 laten weten dat zij een (kennelijk) al gemaakte afspraak voor een gesprek op 20 december 2021 door wilde laten gaan. Werknemster bleef bij haar standpunt dat zij eerst antwoord op haar vragen wilde, zoals zij in reactie op (eveneens) 16 december 2021 heeft geschreven. Werknemster is niet naar het op 20 december 2021 geplande gesprek gekomen. Bij brief van 21 december 2021 heeft werkgeefster werknemster onder meer opgeroepen haar werkzaamheden per 23 december 2021 te hervatten. Werknemster heeft haar werkzaamheden niet hervat en is ook niet ingegaan op de uitnodiging van werkgeefster om op 4 januari 2022 in gesprek te gaan. Op 14 januari 2022 heeft werkgeefster aan werknemster medegedeeld dat zij een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou indienen. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 augustus 2022, op grond van de g-grond. Werknemster verzoekt het hof primair de bestreden beschikking te vernietigen en de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van een datum gelegen op een zo kort mogelijke termijn.

*Oordeel**G-grond*

Alle omstandigheden tegen elkaar afwegend komt het hof niet tot de conclusie dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het hof betreft in dit oordeel de lange duur van het dienstverband, het goed inhoudelijk functioneren van werkneemster en het feit dat er geen aanleiding is te vermoeden dat er in de toekomst weer een geschil tussen haar en haar leidinggevende zal gaan ontstaan. Anders dan de kantonrechter trekt het hof ook uit de gespreksverslagen van 8 en 26 april 2022 niet de conclusie dat de arbeidsrelatie tussen partijen toen ernstig en duurzaam verstoord was.

Herstel

Werkneemster verzoekt primair herstel. Werkgeefster wil dat niet en heeft daartoe, mede ter zitting van dit hof, met name aangevoerd dat zij reflectievermogen mist bij werkneemster en vreest dat ze zich opnieuw problematisch zal gedragen wanneer haar iets emotioneels overkomt. Het hof heeft er echter, in het bijzonder naar aanleiding van het verloop van de mondelinge behandeling, voldoende vertrouwen in dat werkneemster niet opnieuw op deze wijze zal handelen. Werkneemster heeft ter zitting, zoals reeds hierboven overwogen, nogmaals spijt betuigd en haar weigerachtige gedrag toegelicht. Er was sprake van een uitzonderlijke situatie. Ook heeft zij haar persoonlijk belang bij herstel van de arbeidsovereenkomst toegelicht. Dat komt erop neer dat ze dolgraag terug wil naar de plek waar zij gedurende 24 jaar naar volle tevredenheid van beide partijen heeft gewerkt en zij de laatste jaren van haar werkzame leven met haar fijne collega's zal kunnen doorbrengen. Ter zitting is eveneens gebleken dat de functie van werkneemster nog vacant is, weliswaar eventueel niet meer alleen voor de nachten, maar werkneemster heeft verklaard dat (ook) overdag werken voor haar geen probleem is. Dat zij onvoldoende vertrouwen of draagvlak zou hebben bij directe collega's of teamleiders is het hof niet gebleken. De teammanager is inmiddels met pensioen en ook de manager zorg – die werkneemster overigens nooit heeft gesproken – is niet meer haar manager. Werkneemster heeft geen meningsverschil met haar directe collega's. Deze collega's hebben zelfs hun steun betuigd aan (de terugkeer van) werkneemster via een – niet betwiste - e-mail namens 'Team nachtdienst X' aan de manager zorg. Voorts mag van werkgeefster worden verwacht dat zij werkneemster mede gelet op de duur en het verloop van haar dienstverband een eerlijke kans biedt. De conclusie van het hof is dat er geen wezenlijk beletsel aan een terugkeer van werkneemster bij werkgeefster in de weg staat.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:882

Zaaknummer: 200.314.132_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, J.M.H. Schoenmakers en M.C.M. van Kalmthout

Advocaten: B.J. Bloemendal en S.M. Rosier

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW