

RECHTSPRAAK

Geen billijke vergoeding na ontbinding op de g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever is niet gebleken.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 1998 in dienst getreden van Stichting Huize de Wijert ('De Wijert'), beheerder van wooncomplexen en leverancier van diensten voor ouderen. Vanaf het najaar van 2021 is tussen werkneemster en een collega (de zoon van de bestuurder van De Wijert) gesproken over een nieuwe taakverdeling en de daarvoor noodzakelijke/gewenste opleiding. In februari 2022 vond een functioneringsgesprek plaats tussen werkneemster en de bestuurder van De Wijert. Tijdens dit gesprek is onder meer gesproken over de nieuwe taak/functieomschrijving van werkneemster en de te volgen opleiding. Uiteindelijk heeft werkneemster ermee ingestemd om te starten met de opleiding 'Office & Management Support Specialist'. Werkneemster heeft zich op 26 september 2022 ook voor die opleiding aangemeld. In oktober heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarbij de annulering van deze opleiding onder meer aan de orde is gekomen. Op 9 oktober 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens werkgerelateerde klachten. Hierna heeft mediation plaatsgevonden maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Naar aanleiding hiervan heeft De Wijert een ontbindingsverzoek ingediend, waarna de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding en het einde daarvan heeft bepaald op 1 augustus 2023, met toekenning van een transitievergoeding. De door werkneemster verzochte billijke vergoeding en vergoeding van reële proceskosten zijn door de kantonrechter afgewezen. Tegen dit oordeel komt werkneemster op in hoger beroep.

Oordeel

Werkneemster betoogt dat het toenemende onaangepaste en oncollegiale gedrag van haar collega (de zoon van de bestuurder) op de werkvloer leidde tot problemen. De bestuurder tolereerde geen kritiek op haar zoon en vermeed deze bewust in functioneringsverslagen. Als reactie begon werknemer deze verslagen vanaf 2018 niet meer te ondertekenen. Een andere collega verloor eerder haar baan vanwege kritiek op de zoon van de bestuurder, wat een angstcultuur creëerde. De Wijert heeft betwist dat er een onveilige werksituatie was, waartegen werkneemster onvoldoende concrete feiten heeft gepresenteerd, aldus het hof. Het hof concludeert dat er geen bewijs is voor een verband tussen de gestelde werksituatie en de reden voor ontbinding in oktober 2022. Wat betreft de functiewijziging en opleiding stelt het hof dat werkneemster geen bezwaar heeft gemaakt tegen de redelijkheid van de functiewijziging, maar wel tegen beschuldigingen van De Wijert dat ze onwelwillend was om een opleiding te volgen. Het hof volgt dit betoog van werkneemster niet en concludeert dat er

geen ernstige verwijtbaarheid is vastgesteld in de periode voor 3 oktober 2023. Over het gesprek op 3 oktober 2022 concludeert het hof dat het voorstel van De Wijert om de opleiding te annuleren niet ernstig verwijtbaar is. De e-mail van 4 oktober 2022, waarin de wijzigingen werden gecommuniceerd naar andere medewerkers, wordt niet als ernstig verwijtbaar beschouwd. Ook de uitspraken die de zoon van de bestuurder over werkneemster tegen collega's heeft gedaan zijn volgens het hof niet ernstig verwijtbaar omdat niet is bewezen datodeloze onwaarheden over werkneemster zijn verspreid. Het hof concludeert dat werkneemster niet heeft aangetoond dat De Wijert ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hoger beroep slaagt aldus niet, en werkneemster wordt veroordeeld tot betaling van de proceskosten in hoger beroep. De kosten in eerste aanleg blijven gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:151

Zaaknummer: 200.330.343/01

Rechters: M. Willemse, D.W.J.M. Kemperink en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: mr. R.M. van der Horn en mr. M.T.J. Moorman

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 onder c BW