

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond. Werkgever heeft met vier mediationtrajecten zich voldoende ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen.

Feiten

Werkneemster is medio 1993 bij Rabobank in dienst getreden. Als gevolg van een organisatieverandering bekleedt zij sinds september 2015 de functie van X op de afdeling 'Domein Office Distribution'. Vanaf begin 2018 ervaart Rabobank problemen in de samenwerking met werkneemster, namelijk de conflictueuze manier waarop zij communiceert met haar collega's, leidinggevend en casemanagers. Ondanks de inspanningen om tot verbetering van de relatie met werkneemster te komen en de duidelijke waarschuwingen heeft zij haar gedrag niet veranderd. Dit gedrag is volgens Rabobank van zodanige aard en duur dat het ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Zij heeft daarom een verzoek ingediend bij de rechtbank om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft het verzoek van de Rabobank afgewezen. Rabobank heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werkneemster inhoudelijk altijd goed heeft gepresteerd en dat haar inzet ook goed was. Maar het probleem zit volgens Rabobank in werkneemsters manier van communiceren en samenwerken met collega's, haar leidinggevende(n) en casemanagers. Werkneemster verwijt Rabobank dat zij niet werd begrepen en dat er geen actie is ondernomen op haar meldingen van ongewenst gedrag en dat zij werd geïntimideerd. Volgens het hof zijn er onvoldoende aanknopingspunten voor de conclusie dat Rabobank op dit punt is tekortgeschoten en de verstoring in de arbeidsverhoudingen op zijn beloop heeft gelaten. Rabobank heeft herhaaldelijk aan werkneemster gevraagd of zij haar kan helpen bij de door haar ervaren ongewenste omgangsvormen en bij het wegnemen van het onveilige gevoel dat zij binnen het Domein Office Distribution is gaan ervaren. Werkneemster heeft echter niet voldoende concreet gemaakt tegen welke ongewenste omgangsvormen zij aanliep. Er is haar herhaalde malen de vraag gesteld of Rabobank haar kon helpen maar werkneemster wilde kennelijk niet dat Rabobank met de betrokkenen die zij van ongewenste omgangsvormen betichtte, in het kader van hoor en wederhoor, in gesprek zou gaan. Anders dan werkneemster stelt, heeft Rabobank niet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst aangestuurd. Rabobank heeft met oprechte intenties de verstoring in de arbeidsrelatie met werkneemster willen opheffen. Om tot normalisering van de arbeidsverhouding te komen zijn er veelvuldig gesprekken met

werkneemster gevoerd en is tot vier keer toe mediation ingezet. Dat alles heeft niet tot een bestendige oplossing geleid. Dat twee ingezette mediationtrajecten ervan niet tot wasdom zijn gekomen, doet niet af aan de intentie en inspanningen van Rabobank om de verhouding met werkneemster goed te houden. Het hof is van oordeel dat de ontbinding op de g-grond gerechtvaardigd is. De wijze waarop werkneemster met haar collega's, leidinggevendenden, en casemanagers communiceert en het gebrek aan samenwerking, heeft geleid tot deze ernstige en duurzame verstoring. Werkneemster stelt alles ter discussie en doet dit in vele lange e-mails die fel van toon zijn en zeker niet constructief van aard. Gelet op het voorgaande en mede op basis van wat er tijdens de mondelinge behandeling is besproken, is het hof van oordeel dat partijen door de hele gang van zaken zodanig tegenover elkaar zijn komen te staan dat niet valt in te zien hoe zij nog tot een vruchtbare samenwerking kunnen komen. Daarbij speelt mee dat werkneemster de kritiek van Rabobank op haar wijze van communiceren blijft afwijzen en geen enkele reflectie toont.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4212

Zaaknummer: 200.337.436

Rechters: A.A. van Rossum, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R. Schepers en J.E. Hoetink

Wetsartikelen: 7:669 BW