

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van casemanager op de g-grond door haar houding en gedrag. Ondanks meerdere pogingen tot herstel blijkt samenwerking met collega's en directie niet meer mogelijk.

Feiten

2Grip B.V. (hierna: 2Grip) is een gecertificeerd arbodienstverlener. Werkneemster is sinds 1 februari 2017 bij 2Grip in dienst in de functie van registercasemanager voor 24 uur per week. In het najaar van 2018 onderging het team van casemanagers coaching om de teamdynamiek te verbeteren. In 2019 volgden opnieuw teamsessies vanwege teamproblemen. Op 25 september 2023 werd tijdens een overleg, waar werkneemster afwezig was, afgesproken dat alle casemanagers in de herfstvakantie één dag backofficetaken zouden oppakken. Werkneemster gaf aan dat haar agenda vol zat en ze de taken niet kon uitvoeren. Na overleg met de directie, waarin werd benadrukt dat de backofficetaken prioriteit hadden, stemde werkneemster uiteindelijk in. Op 10 oktober 2023 meldde werkneemster zich ziek vanwege overbelasting, maar trok deze ziekmelding tijdens een telefoongesprek met het directielid op 12 oktober weer in. Tijdens een gesprek op 16 oktober beloofde ze de backofficetaken op te pakken. Op 23 oktober 2023 uitten collega-casemanagers hun ongenoegen over het feit dat werkneemster op 16 oktober 2023 geen backofficetaken had uitgevoerd. Ze namen contact op met de directie omdat werkneemster had aangegeven dat er andere afspraken met de directie waren gemaakt. De directie sprak op 24 oktober 2023 met werkneemster, die ontkende dat ze dit had gezegd en beweerde dat ze de taken wel had uitgevoerd. De directie startte vervolgens een onderzoek en ontdekte dat een deel van de casemanagers niet meer met werkneemster wilde samenwerken. Op 13 november sprak de directie werkneemster opnieuw aan op haar gedrag en houding. Tijdens dat gesprek is werkneemster op non-actief gesteld. Op 21 november 2023 heeft 2Grip een conceptvaststellingsovereenkomst aan werkneemster gestuurd, waarna werkneemster zich heeft gewend tot haar gemachtigde, waarna mediation is voorgesteld. Het mediationtraject is na twee gesprekken op 27 februari 2024 geëindigd, zonder dat partijen nader tot elkaar zijn gekomen. 2Grip verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de g-grond.

Oordeel

De gebeurtenissen roepen een beeld op waarbij op het moment dat werkneemster wordt aangesproken op haar gedrag zij zich stevast verweert met de stelling dat zij zich niet in de kritiek herkent en een afwachtende en afhoudende houding aanneemt. Ter zitting heeft zij aangegeven dat zij zich prima in staat acht om met de collega's samen te werken, maar zij kan niet aangeven hoe die samenwerking er dan uit zou moeten zien, anders dan dat er dan weer

een mediation dient te volgen. Ook ten aanzien van de samenwerking met de directie ziet ze geen (grote) obstakels. Deze zienswijze van werkneemster strookt niet met die van de collega's en de directie. Het mediationtraject met de directie heeft niet kunnen bijdragen aan herstel van het vertrouwen en er zijn ook geen aanknopingspunten gesteld op grond waarvan aannemelijk is dat een zinvolle samenwerking met collega's en directie nog mogelijk is. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een zodanig duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dat in redelijkheid van 2Grip niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gezien vermelde omstandigheden, waaronder de omvang van de onderneming van 2Grip, ligt een herplaatsing niet voor de hand. Voor zover 2Grip voor het ontstaan van de verstoring van de arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt omdat zij werkneemster op non-actief heeft gesteld, staat dit op zichzelf niet aan een ontbinding op de g-grond in de weg. De door 2Grip op de g-grond verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal dan ook worden toegewezen. Hoewel 2Grip mogelijk niet alle gesprekken in het dossier heeft vastgelegd, blijkt uit de stellingen over en weer dat 2Grip verschillende pogingen heeft gedaan om problemen bespreekbaar te maken, maar zij liep daarin vast door de afhoudende houding van werkneemster. In dat kader acht de kantonrechter het dan ook voorstelbaar dat 2Grip op enig moment geen andere optie meer zag dan werkneemster op non-actief te stellen. Dat dit achteraf bezien mogelijk een te zware sanctie is geweest en niet heeft bijgedragen aan het verdere verloop, hetgeen 2Grip verweten kan worden, kan dit in de gegeven omstandigheden van het geval niet kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Ook de overige verwijten kunnen niet leiden tot de conclusie dat 2Grip ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, nu uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat de vertrouwensbreuk en daarmee de verstoring van de arbeidsrelatie in overwegende mate is ontstaan door de houding van werkneemster. Gelet hierop ziet de kantonrechter ook geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:5527

Zaaknummer: 10991432 \ HA VERZ 24-20

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.J. Hendriks en J.L.G.M. Verwiel

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