

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft terecht de arbeidsovereenkomst niet ontbonden, maar in hoger beroep wordt de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever alsnog beëindigd op inmiddels ontstane grond.*Feiten*

Werkneemster is per 1 januari 2023 voor onbepaalde tijd bij DELA in dienst getreden als uitvaartverzorgster. In april 2023 is X als uitvaartverzorgster bij DELA in dienst getreden. Werkneemster trad op als 'buddy' van X. Tussen werkneemster en X is een conflict ontstaan. Op 12 september 2023 heeft de regiomanager contact gezocht met de HR Business Partner bij DELA om te overleggen over binnen het team ontstane problemen. Besloten is om over te gaan tot mediation tussen de werkneemster en X. Eind september 2023 heeft de mediator na twee gesprekken aan DELA bericht de mediation te hebben beëindigd omdat er "geen/te weinig ingrediënten waren om te komen tot een succesvolle mediation". De regiomanager heeft vervolgens de werkneemster en X uitgenodigd om gezamenlijk in gesprek te gaan. X heeft daarop aangegeven dat niet te willen. DELA startte hierna een nader onderzoek. De HR functionaris en Manager Business Development hebben individuele gesprekken gevoerd met onder meer de uitvaartverzorgers, een regio-assistent en voormalig medewerkers. De resultaten zijn op 10 of 11 oktober 2023 deels aan het team gepresenteerd tijdens een teamsessie. Werkneemster was daarbij aanwezig. Op 11 oktober 2023 heeft DELA werkneemster bericht dat zij voornemens is om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst tussen DELA en X is per 1 januari 2024 beëindigd door middel van een daartoe door hen gesloten overeenkomst. DELA heeft een ontbindingsverzoek ten behoeve werkneemster ingediend. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. DELA heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

DELA heeft in hoger beroep benadrukt dat het mislukken van de mediation met X te wijten is aan werkneemster die zich bedreigend en intimiderend tegenover X zou hebben opgesteld. X heeft daarvan aangifte gedaan bij de politie. Daarnaast had zowel dat conflict als werkneemster zelf, door haar opstelling en wijze van communicatie, een grote negatieve invloed op de groepsdynamiek. Werkneemster heeft zich tijdens de teamsessie niet opengesteld voor een oplossing. DELA heeft ter onderbouwing van de ernst van de situatie bij haar beroepschrift schriftelijke verklaringen gevoegd van enkele collega's die vinden dat werkneemster niet meer terug kan komen. Eén collega is inmiddels mede vanwege de slechte

sfeer bij DELA vertrokken. Volgens DELA kan van haar niet meer inspanning gevergd worden dan zij heeft geleverd bij een werkneemster die zo kort in dienst is. Werkneemster erkent wel dat zij aan het eind van een telefoongesprek met X in juli 2023 een onheuse opmerking heeft gemaakt, maar zij heeft daarvoor excuses gemaakt. Dat de mediation mislukt is, ligt niet aan haar. Er waren al voor haar komst problemen binnen het team en zij is nooit door DELA aangesproken op haar 'Haagse gedrag'. Werkneemster heeft met haar uitleg de verwijten voldoende gemotiveerd betwist. Daarmee resteert de vraag of de andere verwijten voldoende zijn om ontbinding te rechtvaardigen. Dat sprake is van een verstoorde verhouding met enkele directe collega's is duidelijk, evenals het gegeven dat andere functionarissen bij DELA zich gestoord hebben aan de wijze waarop werkneemster zich tijdens de teamsessie heeft gedragen. Maar dat de arbeidsverhouding toen al onherstelbaar was verstoorde, is daarmee nog niet gebleken. Het hof ziet niet in waarom op dat moment van DELA niet gevergd had mogen worden dat zij werkneemster gelegenheid zou geven haar gedrag aan te passen op basis van duidelijke aanwijzingen over wat wel en niet wenselijk werd geacht. De kantonrechter heeft dan ook terecht het ontbindingsverzoek afgewezen en DELA veroordeeld in de proceskosten. Maar inmiddels zijn er vele maanden verstreken waarin werkneemster is vrijgesteld van werk en, op voorstel van de bedrijfsarts, coaching krijgt. Werkneemster heeft ter zitting verklaard dat de kwestie haar dag en nacht bezighoudt en dat de coach heeft gezegd dat zij haar niet kan helpen zolang deze zaak nog speelt. Daarmee lijkt een impasse te zijn ontstaan voor het normaliseren van de verhoudingen. Dat wordt versterkt doordat DELA in hoger beroep de persoonlijke verklaringen van collega's over de samenwerking met werkneemster heeft overgelegd. Het hof is, gelet op wat hiervoor is overwogen, van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding inmiddels zodanig ernstig is, dat dit ontbinding rechtvaardigt. Hoewel werkneemster in de kantonprocedure geen tegenverzoek heeft ingediend ten aanzien van de transitievergoeding en billijke vergoeding kent het hof, ondanks artikel 362 Rv, in dit geval toch een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe. Werkneemster is namelijk in eerste aanleg niet bijgestaan door een jurist.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6097

Zaaknummer: 200.340.434/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en C.W. Inden

Advocaten: A.H.M. Booijsink en A.G.W. Leysen

Wetsartikelen: 7:669 BW