

RECHTSPRAAK

Vanaf begin 2018 zijn tussen partijen verschillende problemen ontstaan. Meerdere werknemers hebben inmiddels verklaard niet meer met werkneemster te kunnen samenwerken. Sprake van ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Ontbinding.

Feiten

Werkneemster is sinds 26 februari 1990 in dienst van Lebo. Vanaf begin 2018 zijn tussen partijen verschillende problemen ontstaan. Allereerst met betrekking tot de re-integratie tijdens de ziekte van werkneemster en daarnaast vanwege vermeende overlast door bedrijf X in de door werkneemster van Lebo gehuurde woning. In een deskundigenoordeel van 7 mei 2018 heeft het UWV geconcludeerd dat sprake was van een arbeidsconflict. In 2018 heeft op advies van de bedrijfsarts mediation plaatsgevonden, omdat de klachten van werkneemster leken voort te vloeien uit de arbeidsconflicteuze situatie. Omdat werkneemster bij Lebo bleef klagen over overlast door bedrijf X heeft Lebo haar in maart 2019 twee vergelijkbare woningen tegen een gereduceerde huur aangeboden alsmede een verhuisvergoeding, welk aanbod werkneemster niet heeft geaccepteerd. Werkneemster en haar partner zijn bij Lebo blijven klagen over bedrijf X, hetgeen culmineerde in een ingebrekestelling van Lebo door de gemachtigde van werkneemster, een procedure bij de Huurcommissie voor huurverlaging (die is afgewezen omdat er geen overlast werd vastgesteld) en een bezwaarprocedure bij de gemeente tegen het besluit van het college van B&W om Lebo een omgevingsvergunning te verlenen (die deels is toegewezen, met instandlating van de gevolgen). Ondertussen ontstond er tussen partijen tijdens de re-integratie van werkneemster discussie over het plan van aanpak en de eindejaarsevaluatie. Sinds april 2024 verricht werkneemster in het kader van spoor 2 werkzaamheden bij een andere werkgever. Lebo heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Lebo komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt vast dat de houding en het gedrag van werkneemster ernstig te wensen overlaat. Inmiddels heeft de leidinggevende verklaard niet meer met haar te kunnen samenwerken omdat werkneemster met alle werknemers van de financiële administratie ruzie heeft. Meerdere andere werknemers hebben een vergelijkbare verklaring afgelegd. Werkneemster heeft zulks niet weersproken met verklaringen van andere (oud-)werknemers van Lebo. Ook de arbeidsdeskundige heeft op 15 juni 2023 geconcludeerd dat sprake is van een verstoorde

arbeidsrelatie, waardoor er geen mogelijkheden voor ander passend werk bij Lebo zijn. Blijkens het rapport van de arbeidsdeskundige heeft werkneemster verklaard dat zij diens conclusies en adviezen (voor re-integratie spoor 2) deelt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft het hof, mede op basis van de talloze verwijten die partijen elkaar over en weer maken, geconstateerd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, zodanig dat van Lebo in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Opzegverbod?

Uit het feitenrelaas volgt dat de arbeidsrelatie al ruim vóór de ziekmelding van werkneemster in 2022 ernstig onder druk stond door onderlinge discussies en conflicten over verschillende onderwerpen, en de wijze waarop werkneemster zich hierin opstelde. De houding van werkneemster heeft er ook toe geleid dat collega's zich tegen haar terugkeer verzetten en hebben verklaard niet met haar te kunnen en willen werken. Het enkele feit dat tijdens arbeidsongeschiktheid óók discussie met werkneemster is ontstaan over haar re-integratie, rechtvaardigt niet de conclusie dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod bij ziekte verband houdt.

Vergoedingen

Lebo dient een met toepassing van de in de wet neergelegde regels nader te berekenen transitievergoeding toe te kennen aan werkneemster waarbij rekening wordt gehouden met het eindigen van het dienstverband op 15 oktober 2024. Aangezien het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster kan Lebo geen beroep doen op artikel 7:673 lid 7 sub c BW. Met betrekking tot de billijke vergoeding heeft werkneemster onvoldoende gesteld, nog daargelaten dat van ernstig verwijtbaar handelen van Lebo geen sprake is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2879

Zaaknummer: 200.337.234/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en N. Kampert

Advocaten: R.M. Berendsen en Van Schaik

Wetsartikelen: 7:669 BW , 7:669 lid 3 sub g BW , 7:670 BW en 7:671b BW