

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen werkneemster en leidinggevende/directeur bedrijfsvoering ernstig en duurzaam verstoord. Hof heeft behoefte aan aanvullende informatie over herplaatsingsmogelijkheden. Aanhouding beslissing.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij Stichting Christelijke Hogeschool Windesheim (hierna: Windesheim) en was laatstelijk werkzaam in de functie van medewerkster bedrijfsvoering. De cao HBO is van toepassing. In januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In juni 2023 heeft werkneemster aan werkgeefster laten weten dat haar verstandhouding met haar leidinggevende ernstig verstoord is, dat zij dat contact wil herstellen maar daarbij graag hulp wil van een objectieve partij. De directeur bedrijfsvoering stelde op 3 juli 2023 de beoordeling van werkneemster vast op een onvoldoende. Werkneemster, die op 10 juli 2023 volledig hersteld is gemeld, heeft om herziening van de beoordeling gevraagd. De beoordeling is echter gehandhaafd. Daarna meldde werkneemster zich op 18 september 2023 wederom ziek. Volgens de bedrijfsarts werden de klachten veroorzaakt door de werksituatie. De bedrijfsarts heeft mediation en hervatting in een ander team geadviseerd. Begin oktober 2023 is werkneemster hersteld gemeld. De mediation tussen de directeur bedrijfsvoering en werkneemster heeft plaatsgevonden tussen eind november 2023 en half januari 2024 en is afgerond zonder oplossing. Vervolgens is Windesheim gestart met een herplaatsingstraject. Op 15 februari 2024 heeft werkneemster klachten ingediend tegen haar leidinggevende en de directeur bedrijfsvoering wegens discriminatie en pesten. De klachten zijn ongegrond verklaard. Windesheim heeft werkneemster in het kader van het herplaatsingstraject op verschillende functies gewezen die als passend werden beschouwd, maar werkneemster heeft deze functies geweigerd. Het traject is op 21 mei 2024 zonder nieuwe functie geëindigd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst op verzoek van Windesheim ontbonden vanwege een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Voldragen g-grond

Anders dan werkneemster kennelijk meent, heeft Windesheim goede redenen om – naast de

verhouding met de directeur bedrijfsvoering – ook de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende ernstig en duurzaam verstoord te achten. Uit de over en weer gemaakte verwijten blijkt dat werkneemster haar leidinggevende niet als leidinggevende accepteerde en zich niet kon neerleggen bij haar besluiten. Werkneemster had niet naar het middel van het indienen van een klacht over discriminatie en pesten moeten grijpen voor het bereiken van haar doel, namelijk in gesprek komen met haar leidinggevende en de directeur bedrijfsvoering om plooien glad te strijken. Daarvoor stonden andere wegen open en zij had redelijkerwijs moeten beseffen dat deze handelwijze zou leiden tot onherstelbare schade aan werkverhoudingen. Daarmee is sprake van een duurzaam verstoorde verhouding met zowel de leidinggevende als de directeur bedrijfsvoering. Windesheim kan van het ontstaan of voortbestaan van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding geen ernstig verwijt worden gemaakt.

Nog niet voldoende duidelijk of herplaatsing niet mogelijk was

Naar het oordeel van het hof klaagt werkneemster terecht over het feit dat geen overzicht is verstrekt van arbeidsplaatsen zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 aanhef en onder b, 1 tot en met 6 van de Ontslagregeling. Het argument dat er ten tijde van het herplaatsingsonderzoek onduidelijkheid bestond rond tijdelijke functies door onzekerheid over de bekostiging in het nieuwe schooljaar gaat niet (onverkort) op voor werkzaamheden die los staan van studentenaantallen, zoals Windesheim ter zitting bij het hof zelf opmerkte. Nu onderzoek naar deze arbeidsplaatsen niet aantoonbaar in het door Windesheim uitgevoerde onderzoek is betrokken, moet dat alsnog gebeuren voordat het hof kan beslissen of de kantonrechter al dan niet terecht de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Daarbij sluit het hof aan bij de in de Ontslagregeling genoemde redelijke termijn voor dat onderzoek. Het hof heeft dan ook behoefte aan aanvullende informatie van Windesheim over de herplaatsingsmogelijkheden die er zijn geweest op arbeidsplaatsen in passende functies (in de zin van artikel 9 lid 3 Ontslagregeling), die werden bezet door personen als genoemd in artikel 9 lid 1 onder b, 1 tot en met 6 van de Ontslagregeling. Het hof stelt Windesheim in de gelegenheid een overzicht te verstrekken en geeft werkneemster gelegenheid daarop te reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2578

Zaaknummer: 200.349.344/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, G.A. Diebels en R.S. de Vries

Advocaten: E. van Roosmalen en F.J. Bloem-Timmermans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW