

RECHTSPRAAK

werkneemster/Zuwe Zorg B.V.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkneemster. Na aantreden nieuwe leidinggevende zijn diverse conflicten ontstaan, waarbij de arbeidsrelatie voornamelijk door de leidinggevende op scherp is gezet en onvoldoende inlevingsvermogen in de (psychische) toestand van werkneemster is getoond. C=1,5

Werkneemster is sinds 26 september 1991 als huishulp/verzorgende B in dienst van (de rechtsvoorganger van) Zuwe Zorg. Na het aantreden van de nieuwe leidinggevende X zijn tussen partijen conflicten ontstaan. Er hebben diverse ziekmeldingen plaatsgevonden die door Zuwe Zorg niet zijn geaccepteerd. Thans verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij voert aan dat Zuwe Zorg, hoewel Zuwe Zorg op de hoogte was van haar relatieproblemen en de onzekerheid omtrent haar woonsituatie, geen begrip heeft getoond voor de moeilijke situatie waarin zij verkeerde. Op de signalen dat werkneemster in psychisch opzicht 'in de war' en 'de weg kwijt' was, heeft Zuwe Zorg ten onrechte niet gereageerd. Voorts heeft Zuwe Zorg zich onvoldoende voor re-integratie ingespannen door niet tijdig een onafhankelijke derde als mediator in te schakelen en door werkneemster officiële waarschuwingen te geven en haar loon op te schorten, zonder dat daar deugdelijke gronden voor waren. Zuwe Zorg heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt vanwege de verstoorde arbeidsrelatie ontbonden. Al vanaf het moment dat werkneemster kennis zou maken X, is de verhouding tussen werkneemster en X ontspoord. Na een toen inmiddels ruim twintig jaar durend dienstverband, en bij een naar behoren functionerende werkneemster, is dat bepaald opmerkelijk te noemen. Het had op de weg van X gelegen om, geconfronteerd met de redenen van het niet-verschijnen van werkneemster op de kennismakingsafspraken (zij had een paniekaanval en heeft aangegeven even 'de weg kwijt te zijn'), blijk te geven van meer inlevingsvermogen. Daarna is de verhouding in hoog tempo gepolariseerd. Waar de opstelling van werkneemster mede kan worden verklaard door de psychische toestand waarin zij verkeerde, heeft het dreigen door X met 'andere maatregelen' de verhouding onnodig verder op scherp gezet. Door een vroegtijdige mediation had de lucht tussen partijen kunnen worden geklaard. Dat werkneemster haar werk niet hervatte, vond zijn oorzaak in een omstandigheid die voor rekening van Zuwe Zorg kwam. Gelet op de uitlatingen die de bedrijfsarts op 12 en 18 april 2012 jegens haar had gedaan, heeft werkneemster er redelijkerwijs op mogen vertrouwen dat van haar niet verlangd kon worden het werk te hervatten alvorens mediation was beproefd. Het UWV heeft eind februari 2013 geoordeeld dat werkneemster laatstelijk

onvoldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratie. Werkneemster kan evenwel geen zwaarwegend verwijt worden gemaakt. Daarvoor was er in de voorafgegane periode, met name tussen medio maart en begin september 2012 te veel voorgevallen waardoor zij zich op goede gronden onheus bejegend heeft gevoeld. Nu de verstoorde arbeidsrelatie in overwegende mate aan Zuwe Zorg is te wijten, wordt een vergoeding toegekend met C=1,5.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-04-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ8556

Zaaknummer: 853061 UE VERZ 13-179 LH 4059

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: B.J.L. Baas en O.M. Bos-Steenbergen

Wetsartikelen: 7:685 BW