

RECHTSPRAAK

## werkneemster/de maatschap

**WWZ: uitleg en toetsing g-grond conform Beleidsregels Ontslagtaak  
UWV: ernstige en duurzame verstoring aannemelijk maken.**

Werkneemster (geboren 1983) is op 15 juni 2000 in dienst getreden bij de maatschap, laatstelijk als dierenartsassistente (€ 1.876,72 bruto per maand). Nadat werkneemster in de periode 2009-2012 meer dan 104 weken arbeidsongeschikt is geweest, maar weer volledig is gere-integreerd, heeft zij zich op 16 april 2015 ziek gemeld. Aanleiding is een verschil van inzicht over de werkwijze bij de maatschap. De maatschap wenst meer flexibiliteit van werkneemster, terwijl werkneemster juist meer duidelijkheid wenst. De bedrijfsarts concludeert op 20 mei 2015 dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, maar van een arbeidsconflict en adviseert mediation. Na mediation en werkhervatting gaat het opnieuw mis. De maatschap heeft op 31 juli 2015 een verzoekschrift bij de kantonrechter ingediend, waarin zij heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 december 2015 ontbonden, aan werkneemster ten laste van de maatschap een transitievergoeding van € 11.818 bruto toegekend en de proceskosten tussen partijen gecompenseerd in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt. Tegen dit oordeel keert werkneemster in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De in artikel 7:669 lid 1 BW vermelde vereisten (een redelijke grond en herplaatsing, al dan niet met behulp van scholing, is niet mogelijk of ligt niet in de rede) zijn ontleend aan het tot 1 juli 2015 geldende Ontslagbesluit. Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid (hierna: WWZ) blijkt dat met de invoering van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW geen wijziging is beoogd ten opzichte van het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV (*Kamerstukken II* 2013/2014, 33818, 3, p. 45-46 (MvT)). Dit betekent dat het hof moet toetsen of sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Daarvan is in dit geval sprake. Waar het op neerkomt is dat de maatschap werkneemster na een lange periode van arbeidsongeschiktheid, geleidelijk heeft laten re-integreren binnen haar bedrijf. Het totale traject vanaf de arbeidsongeschiktheid van werkneemster tot haar volledige re-integratie op 1 april 2012 heeft 3½ jaar in beslag genomen. Vanaf mei 2013 tot de zomer van 2015 zijn een reeks van diepgaande gesprekken tussen de maatschap en werkneemster gevoerd met betrekking tot de invulling door werkneemster van haar werkzaamheden, haar gebrek aan collegialiteit binnen het team en haar weinig klantgerichte houding. Dit heeft niet alleen tussen de maatschap en werkneemster geleid tot steeds verder oplopende spanningen, maar

ook tussen werkneemster en haar collega's. De diverse pogingen van de maatschap om door middel van gesprekken en een mediationtraject het negatieve tij te keren hebben geen resultaat gehad, hetgeen in overwegende mate ligt aan het gebrek aan flexibiliteit van werkneemster in de samenwerking met haar collega's (waarneming tijdens vakanties, het ruilen van diensten, werktijden) en de dierenartsen en haar gebrek aan klantvriendelijkheid bij de bejegening van klanten van de maatschap. Ook indien het hof ervan zou uitgaan dat ook de maatschap haar (negatieve) steentje heeft bijgedragen aan het ontstaan van de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en haar aldus enig verwijt valt te maken, doordat zij niet in staat is geweest het negatieve tij te keren, is naar het oordeel van het hof geen sprake van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de maatschap, zoals in de parlementaire geschiedenis van de WWZ beschreven. Naar het oordeel van het hof is op grond van hetgeen hiervoor is overwogen, niet komen vast te staan, althans heeft werkneemster onvoldoende aannemelijk gemaakt, dat de maatschap (en haar collega's) werkneemster hebben weggepest en/of hebben 'kaltgesteld' en/of dat zij werkneemster geen eerlijke kans hebben gegeven bij haar functioneren als dierenartsassistente (na haar volledige re-integratie op 1 april 2012).

Het hof heeft in het principaal hoger beroep beslist dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Een dergelijke situatie brengt mee dat partijen elkaar over en weer verwijten maken - dat heeft zich ook in deze zaak voorgedaan - en dat deze verwijten zich vertalen in het doen van negatieve uitlatingen. Dergelijke uitlatingen kunnen onder omstandigheden onrechtmatig zijn. Dat hiervan sprake is of zal zijn, heeft de maatschap onvoldoende onderbouwd. De maatschap heeft het hof verzocht werkneemster te verbieden zich negatief uit te laten over de maatschap, 'in welke hoedanigheid en op welke wijze dan ook'. Aldus is het verzoek van de maatschap ook te onbepaald om voor toewijzing in aanmerking te komen. Het hof zal het desbetreffende verzoek van de maatschap dan ook afwijzen.

Red.: In r.o. 5.4 heeft het hof in vet weergegeven de passage uit de Beleidsregels Ontslagtaak UWV waarin is bepaald dat 'harde bewijzen' van een verstoorde arbeidsrelatie niet nodig zijn en volstaan kan worden met aannemelijkheden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 04-04-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2016:2655

**Zaaknummer:** 200.182.198

**Rechters:** E.B. Knottnerus, M.E.L. Fikkers en J.H. Kuiper

**Advocaten:** H. Dijks en A.M. Wuisman

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW