

RECHTSPRAAK

Artsen Zonder Grenzen/werknemer

Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Er is geen enkele aanwijzing dat de arbeidsrelatie nog hersteld kan worden. Daarvoor zijn de verwijten die over en weer zijn gemaakt te ernstig. Geen toekenning billijke vergoeding.

Werknemer is op 1 november 2009 in dienst getreden bij Artsen Zonder Grenzen (hierna: AZG). Werknemer heeft zich onder meer beziggehouden met het schrijven van een nieuwe handleiding. Op 24 oktober 2015 heeft werknemer de inwerkingtreding van de nieuwe handleiding op het intranet van AZG aangekondigd en de handleiding op dat net geplaatst, zonder dat hij zich had vergewist van instemming van Y met het laatste concept. Werknemer is hierop aangesproken door het management van AZG. In de zomer van 2015 heeft werknemer gesolliciteerd naar de promotiefunctie van manager van het nieuw te starten project SIMPL. De keuze is niet op werknemer gevallen, maar op X. Sindsdien hebben er regelmatig woordenwisselingen plaatsgevonden tussen werknemer en onder meer X. Werknemer heeft om een externe mediator verzocht. Dit verzoek is door AZG niet ingewilligd. AZG verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsrelatie tussen partijen was op 21 maart 2015 volledig verstoord. AZG heeft de kwestie ten aanzien van de publicatie van de handleiding terecht hoog opgenomen. Werknemer heeft welbewust de inwerkingtreding van de handleiding aangekondigd zonder dat hij zich tevoren zorgvuldig had vergewist van de instemming van Y met het laatste concept. Werknemer kon deze handelwijze niet afdoen met de opmerking dat sprake was van een misverstand. Dat was onvoldoende om het geschonden vertrouwen in zijn functioneren te herstellen. Dat geldt temeer nu werknemer op zijn beurt zijn leidinggevenden het verwijt heeft gemaakt van mismanagement ten aanzien van de introductie van de nieuwe handleiding. Werknemer en zijn leidinggevenden waren in februari 2016 niet meer in staat om onderling normale werkafspraken te maken. Dat is gebleken toen de werkzaamheden voor het SIMPL-project plotseling zijn vervallen en partijen geen afspraken hebben kunnen maken over de invulling van de vrijgekomen werktijden. Ook de verhouding tussen werknemer en projectleider X is ernstig verstoord geraakt. De omstandigheid dat een sollicitatiegesprek waaraan beiden deelnamen uit de hand is gelopen geeft dit al aan. De arbeidsrelatie tussen partijen is ook duurzaam verstoord geraakt. Vanaf eind oktober 2015 tot aan de mondelinge behandeling van het ontbindingsverzoek zijn zes maanden verlopen. Dat is een lange periode waarin partijen niet vruchtbaar hebben kunnen

samenwerken. Er is geen enkele aanwijzing dat de arbeidsrelatie thans nog hersteld kan worden. Daarvoor zijn de verwijten die over en weer zijn gemaakt te ernstig. Daar komt nog bij dat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat op de werkvloer onrust is ontstaan en dat verschillende werknemers zich gedwongen hebben gevoeld een kant te kiezen zonder dat zij door beide partijen konden worden geïnformeerd over de aard van het geschil. De conclusie is dan ook dat het verzoek van de werkgever zal worden toegewezen. Er is geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Daartoe wordt het volgende overwogen. A had eind oktober 2015 vanwege de klachten van B en X en het incident met de handleiding alle redenen voor het voeren van een corrigerend gesprek met werknemer. Ook de voorgestelde setting voor het voeren van gesprekken met Y, X en B, te weten één-op-één in bijzijn van HR, waren niet confronterend maar redelijk. Van werknemer had als goed werknemer mogen worden verwacht dat hij de uitnodiging zou hebben aanvaard en zou hebben meegewerkt aan de gesprekken. Dat heeft werknemer niet gedaan. Werknemer heeft verzocht om externe mediation. De eisen van goed werkgeverschap gaan echter niet zo ver dat een werkgever verplicht kan worden mee te werken aan mediation zonder dat eerst is geprobeerd onderling tot een verbetering van het functioneren van werknemer te komen. AZG was in de omstandigheden van dit geval dus niet verplicht om eind 2015 een externe mediator in te schakelen. Tot slot is het niet ernstig verwijtbaar om aan de betrokken werknemer te vragen zelf met verbetervoorstellen te komen. Volgt toekenning van het ontbindingsverzoek, zonder toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:3970

Zaaknummer: EA VERZ 16-447

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E. Versloot en F.A. Chorus

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