

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Amsta

Verstoorde arbeidsverhouding leidt tot g-grond ondanks opzegverbod ziekte. Werkneemster weigert mee te verwerken aan verbetertraject arbeidsrelatie.

Werkneemster (geboren 1962) is sinds 1 april 2014 in dienst van Amsta en is laatstelijk werkzaam in de functie van WAN-verpleegkundige. Het brutosalaris bedraagt € 2.272,04 per maand. Werkneemster is meerdere malen aangesproken op haar directieve wijze van communiceren zowel met haar collega-verpleegkundigen, de zorgcoördinatoren als met haar leidinggevend. In een functioneringsgesprek heeft werkgever aangedrongen op een betere werkwijze met elkaar (communicatie). Werkneemster heeft vervolgens in twee brieven van 10 juli 2015 aan de raad van bestuur klachten geuit en daarbij uitgebreid verslag gedaan van haar bevindingen ten aanzien van het functioneren van haar collega's en het op een groot aantal punten falen van de zorg aan de bewoners op de afdeling. Nadien is de arbeidsverhouding verder verstoord en weigert werkneemster op alternatieve locaties van Amsta te werken, alsmede te communiceren met bepaalde personen. De kantonrechter oordeelde op het ontbindingsverzoek aldus. Onder de geschetste omstandigheden mag van partijen worden verwacht dat zij aan het herstel van de arbeidsverhouding gaan werken. Amsta heeft daartoe concrete voorstellen gedaan, waaronder mediationgesprekken of coachingstrajecten in verschillende samenstellingen of het draaien van meer dagdiensten in plaats van nachtdiensten. Werkneemster heeft door de wijze en het tijdstip van het indienen van de klacht bij de raad van bestuur niet geïnvesteerd in het herstel van de arbeidsrelatie, maar daaraan juist afbreuk gedaan. Daarbij komt dat uit het in opdracht van de raad van bestuur verrichte onderzoek is gebleken dat slechts enkele van de (vele) door haar geuite klachten gegrond waren en verbetering verdienden. Werkneemster heeft zich vervolgens ook bij het zoeken van een nieuwe werklocatie onvoldoende coöperatief opgesteld. Amsta heeft haar best gedaan om voor werkneemster, overeenkomstig haar meermaals geuite wens, een kleinschalig wonen-locatie te vinden. Toen deze gevonden was en met werkneemster een afspraak was gemaakt, is zij niet verschenen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat ingevolge artikel 7:671b lid 2 BW de rechter een verzoek als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 BW slechts kan inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 7:669 BW, is voldaan en er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 BW of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden.

Evenwel bepaalt artikel 7:671b lid 6 BW dat indien de werkgever ontbinding verzoekt op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel b tot en met h BW en een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 tot en met 4 en 10 BW of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, de kantonrechter, in afwijking van lid 2, het verzoek om ontbinding kan inwilligen, indien: (a) het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of (b) er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. Naar het oordeel van het hof doet een geval als bedoeld in artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW zich in het onderhavige geval voor. Amsta wenst de arbeidsovereenkomst immers te ontbinden wegens omstandigheden (disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding) die zich voorafgaand aan de ziekmelding van werknemer gemanifesteerd hebben, terwijl geen aanwijzing bestaat (werknemer heeft dat ook niet gesteld) dat het verzoek verband houdt met de hiervoor genoemde omstandigheden. Al aangenomen dat, zoals werknemer heeft gesteld, het advies van de bedrijfsarts zo moet worden gelezen dat werknemer in staat werd geacht tot het verrichten van werk in zijn algemeenheid en niet specifiek tot het verrichten van haar eigen werk, staat dit derhalve niet aan toewijzing van het verzoek tot ontbinding in de weg.

Naar het oordeel van het hof heeft werkgever alles gedaan wat van haar kon worden gevergd, zodat de ontbinding op de g-grond terecht is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:4034

Zaaknummer: 200.190.185/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, R.J.F. Thiessen en M.L.D. Akkaya

Advocaten: W.D. van Doorn en S. de Graaf

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 6 BW