

RECHTSPRAAK

werkneemster/Teijin Aramid BV

Ontbinding op de g-grond. De voorheen vriendschappelijke verhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende is onherstelbaar verstoord. Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding, aangezien werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster is sinds 1985 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Teijin Aramid BV (hierna: Teijin). Vanaf het moment dat werkneemster de functie van Quality Assistent is gaan vervullen, is de verhouding tussen haar leidinggevende Y en haar verstand. Partijen hebben door middel van mediation de patstelling proberen te doorbreken, maar dit is niet gelukt. Teijin verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De kantonrechter heeft in eerste aanleg dit verzoek toegewezen. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

Oordeel

Uit het verloop van de vastgestelde feiten komt naar voren dat vanaf het moment dat werkneemster de functie van Quality Assistent is gaan vervullen, de (vriendschappelijke) relatie tussen haar en Y onder druk is komen te staan door de hiërarchische verhouding die toen tussen hen ontstond. Hoewel de beoordelingsgesprekken van 2014 en 2015 per saldo een positieve uitkomst hebben, klinkt daarin wel kritiek door van Y jegens werkneemster in haar opstelling jegens leidinggevendens; haar hoge mate van zelfstandigheid kan volgens Y resulteren in het afstand nemen van hiërarchie. Vervolgens heeft een confrontatie tussen werkneemster en Y plaatsgevonden tijdens het gesprek in september 2015. Uit het verloop van dat gesprek zoals partijen daarover hebben verklaard, komt naar voren dat werkneemster niet, althans alleen op haar eigen condities, wilde voldoen aan een opdracht van Y om een veiligheidshandboek op te stellen. Door weg te lopen uit dat gesprek heeft werkneemster er geen blijk van gegeven het gezag van Y te aanvaarden. Weliswaar zijn de vriendschappelijke betrekkingen nadien niet verbroken, maar gesteld noch gebleken is dat werkneemster en Y het incident op enig moment hebben uitgesproken. Gelet op de aard van dat incident is het aannemelijk dat het op negatieve wijze is blijven doorwerken in de verhouding tussen hen. Binnen die verslechterende verhouding past vervolgens de e-mail van 23 februari 2016 over de voorgenomen kamerindeling. Hoewel de toonzetting van de e-mail niet grof of anderszins

onbehoorlijk is, past zij niet binnen een vriendschappelijke relatie als die welke partijen hadden. Daarvoor is de brief te verwijtend en dwingend van toon. Bovendien geeft de brief door te 'dreigen' met het stappen naar de meerdere van Y, (wederom) geen blijk van het aanvaarden door werkneemster van het gezag van Y. De reactie van Y op die e-mail is vervolgens persoonlijk ('voelt als een dolk in mijn rug') en niet professioneel zakelijk. Daarna is de verstoring in de verhouding tussen Y en werkneemster snel geëscaleerd, waarbij gesprekken die vanuit Teijin kennelijk bedoeld waren om het conflict beheersbaar te houden alleen maar meer olie op het vuur gooiden. Dat heeft geresulteerd in de 'laatste waarschuwing' van 10 maart 2016. Ook die brief heeft een sterk persoonlijke inslag en getuigt niet van een zakelijke en professionele benadering van het conflict door Y. Voorspelbaar was dat die brief alleen maar zou bijdragen aan een verdere escalatie, die dan ook heeft plaatsgevonden. Het is voldoende aannemelijk dat daarna niet langer sprake was van een werkbare verhouding tussen partijen. Weliswaar hebben partijen daarna nog getracht om via mediation weer tot een werkbare verhouding te komen, maar die mediation is daar niet in geslaagd. De vraag naar het hoe en waarom daarvan dient hier in het midden te blijven. Slechts kan geconstateerd worden dat de mediation de breuk in de arbeidsrelatie tussen Y en werkneemster niet heeft weten te herstellen, waarmee die breuk als onomkeerbaar dient te worden beschouwd. Teijin heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat, nadat tussen Y en werkneemster een onwerkbaar verhouding was ontstaan, binnen haar organisatie geen andere passende functie voor werkneemster beschikbaar was. Teijin heeft in dat verband nog overgelegd een overzicht van vacatures bij haar in de periode van juni 2016 t/m november 2016 (de periode gelegen tussen het staken van de mediation en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst) en werkneemster heeft daarover verklaard dat daar geen voor haar geschikte vacatures tussen zitten. Omdat aannemelijk is dat werkneemster niet herplaatsbaar was binnen het bedrijf werkte de onherstelbare breuk die tussen partijen was ontstaan door in de arbeidsverhouding tussen hen, aldus dat door het ontbreken van een alternatieve arbeidsplaats ook de arbeidsverhouding tussen partijen als onherstelbaar verstoord dient te worden beschouwd. Die verstoring moet deels worden geweten aan het door werkneemster niet kunnen omgaan met de gezagsrelatie die tussen haar en Y was ontstaan op een wijze die van een werknemer mag worden verlangd, en deels aan een persoonlijke en niet professionele benadering van het conflict door Teijin (in de persoon van Y). Hoewel de opstelling van Teijin in dit conflict niet professioneel en zakelijk is geweest kan Teijin echter niet worden verweten dat zij heeft aangestuurd op een verstoring van de arbeidsverhouding. Het hof acht daarbij aannemelijk dat het arbeidsconflict in een zo korte tijd zo onherstelbaar heeft kunnen escaleren, omdat de beide bij dat conflict betrokken werknemers van Teijin er zelf te persoonlijk in zaten. Een bij het ontstaan van de nieuwe functie voor werkneemster door hen besproken, maar toen niet als reëel ervaren, risico lijkt zich daarmee (toch) te hebben verwezenlijkt en heeft ertoe geleid dat ook van Teijin in redelijkheid niet kon worden gevergd dat zij de arbeidsrelatie met werkneemster nog zou voortzetten. Werkneemster heeft daarbij geen recht op een billijke vergoeding.

Hoewel immers Teijin kan worden verweten dat zij in dit arbeidsconflict niet met de van een werkgever te verlangen professionaliteit en zakelijkheid is opgetreden, kan haar daarvan niet

een zodanig verwijt worden gemaakt dat geoordeeld dient te worden dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Teijin.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:5029

Zaaknummer: 200.209.982/01

Rechters: O.E. Mulder, P.L.R. Wefers Bettink en S.C.P. Giesen

Advocaten: R.G.A. Luinstra en D. Kuijken

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