

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster neemt een dwarse, onevenredig kritische en negatieve houding aan. Werkgeefster heeft voldoende gedaan om de verstoorde verhoudingen te verbeteren. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Feiten

Werkneemster is op 18 januari 1999 bij SMK in dienst getreden als fysiotherapeut. In 2006 is werkneemster de opleiding biomedische wetenschappen gestart. Werkneemster heeft in 2009 haar opleiding afgerond en stelt voor dat zij wordt ingezet in een functie met schaal 65. Haar leidinggevende is het hier niet mee eens. Met ingang van 1 januari 2011 gaat werkneemster in een nieuwe functie werken (vooruitlopend op de definitieve beschrijving en waardering in het kader van het 'project functiehuis') waarbij zij voorlopig een toeslag op haar loon krijgt, overeenkomstig met schaal 60. SMK zegt toe dat zij uiterlijk 31 december 2011 een taakfunctiebeschrijving en -indeling heeft. Die datum is niet gehaald. Tussen partijen ontstaat een discussie omtrent de ontstane vertraging in de functiebeschrijving en -indeling. Uiteindelijk vindt mediation plaats, maar dit leidt niet tot een oplossing. Op 14 augustus 2012 stuurt SMK de nieuwe functiebeschrijving van klinisch bewegingswetenschapper toe. Werkneemster maakt op 21 december 2012 formeel bezwaar tegen die functiebeschrijving. Op 1 juli 2013 ontvangt werkneemster de herziene functiebeschrijving, met indeling in schaal 60. Werkneemster laat weten het nog steeds niet eens te zijn met de functiebeschrijving. Op 22 juli 2013 meldt werkneemster zich ziek. Vervolgens vinden tal van gebeurtenissen plaats (inzetten tweesporenbeleid, nieuwe mediationtrajecten, werkneemster doet een (ongegronde) melding op basis van de klokkenluidersregeling, werkneemster wordt als gevolg van een reorganisatie boventallig verklaard, werkneemster dient alsnog bezwaar in tegen de hernieuwde functiebeschrijving en maakt tevergeefs aanspraak op indeling in schaal 70). Met ingang van 22 februari 2016 is aan werkneemster een WGA-uitkering toegekend. Het bezwaar van werkneemster tegen dat besluit, omdat SMK onvoldoende re-integratie-inspanningen zou hebben verricht, is afgewezen. Partijen tekenen op 11 juli 2016 een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van geschilpunten met betrekking tot de functie-indeling en -waardering. Per 2 januari 2017 is de WGA-uitkering beëindigd, omdat werkneemster geschikt is bevonden voor het verrichten van de eigen arbeid. Hierop heeft werkneemster zich per 1 februari 2017 beschikbaar gesteld bij SMK voor het verrichten van arbeid. SMK heeft in eerste aanleg onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden en de transitievergoeding (op basis van schaal

6o) toegewezen. Werkneemster komt hiertegen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof komt tot hetzelfde oordeel als de kantonrechter. Werkneemster heeft met haar voorstel initiatief getoond en tegelijk ook een looneis op tafel gelegd. Vervolgens heeft zij er moeite mee gehad dat haar voorstellen niet snel zijn overgenomen en heeft zij niet willen accepteren dat haar salariseis niet werd gehonoreerd. Ook uit andere incidenten komt naar voren dat werkneemster een 'nee' van leidinggevendenden niet kan accepteren en dan een dwarse, onevenredig kritische en negatieve houding vertoont. Begrijpelijk is dan dat werkneemster grote moeite moet hebben gehad met de lange tijd waarin zij heeft moeten wachten op de functiewaardering van haar nieuwe baan vanaf 2011. Het hof constateert dat de vertraging voor werkneemster materieel gezien geen nadelige consequentie had, nu zij een salaris kreeg ter hoogte van schaal 6o en de garantie had dat een eventueel te veel betaald bedrag niet zou worden teruggevorderd. Werkneemster heeft het hof voorts niet duidelijk kunnen maken wat SMK heeft nagelaten of wat SMK verkeerd heeft gedaan, althans in strijd met het geadviseerde tweede spoor. Voorts heeft zij niet duidelijk kunnen maken waarom het deskundigenoordeel van het UWV onjuist was. Werkneemster heeft harde woorden gebruikt over SMK, met name dat zij psychisch is mishandeld en door toedoen van SMK iets doormaakt wat onmenselijk is. Het hof ziet evenwel zonder deugdelijke onderbouwing niet in waaruit de beweerde intimidatie bestaat en waarom SMK een verwijt zou mogen worden gemaakt van impact die de gebeurtenissen op werkneemster hebben gehad. De kantonrechter heeft terecht geoordeeld dat de verwijten objectief gezien niet terecht zijn en dat een medische verklaring ontbreekt. SMK heeft ook ruimschoots voldoende gedaan om een oplossing te vinden voor het conflict. De arbeidsovereenkomst is terecht op de g-grond ontbonden en de kantonrechter heeft terecht geoordeeld dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door SMK.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:1893

Zaaknummer: 200.219.521

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en C. Hoogland

Advocaten: A.A. Namaki en F.V.I.M. Hoppers

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeelg BW en 7:671b BW