

RECHTSPRAAK

werkneemster/KLM Catering Schiphol Services B.V.

<p>Binnen het team van werkneemster was sprake van serieuze problemen. Uitvoerig onderzoek heeft uitgewezen dat werkneemster bij de totstandkoming daarvan een duidelijke rol speelde en het ontbreekt werkneemster aan zelfinzicht daarbij. Daarom mag verbetering van de situatie niet verwacht worden. Ontbinding arbeidsovereenkomst blijft in stand (g-grond).</p>

Feiten

Werkneemster is werkzaam bij KCS. Naar aanleiding van berichten over ongewenst gedrag, pesterijen en intimidatie in de loop van 2015 is een presentatie gegeven over gewenste omgangsvormen en heeft KLM Health Services (KHS) een risico-inventarisatie en evaluatie uitgevoerd. Naar aanleiding hiervan is besloten met alle medewerkers een individueel gesprek aan te gaan. Op initiatief van KCS is in de loop van 2016 een mediator ingeschakeld om gesprekken te voeren met werkneemster en haar leidinggevende (kort samengevat voor verbetering van de samenwerking). KCS heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht (primair d-grond, subsidiair g-grond). De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De grote problemen zijn begonnen, zo begrijpt het hof uit de door KCS in het geding gebrachte stukken, in 2015. In 2015 en 2016 heeft een drietal collega's zich bij de teamleiding over werkneemster beklagd. Naar het oordeel van het hof weerspreekt werkneemster de gedetailleerde klachten maar in zeer beperkte mate. KCS heeft KHS eind 2015 ingeschakeld om onderzoek te doen naar de werksfeer binnen het team waar werkneemster werkzaam was, team C. KHS heeft daartoe een uitgebreid onderzoek gedaan en daarbij onder andere met alle leden van het team individueel gesproken. Uit het verslag van de afsluitende bijeenkomst van dit onderzoek op 22 november 2016 en het vervolggelsgesprek dat hierover plaatsvond op 20 januari 2017, volgt dat werkneemster niet openstond voor feedback en dat zij, daarentegen, zoveel tijd besteedde aan het uiten van ongenoegen over het gedrag van haar collega's, dat dit tot een vervelende sfeer leidde. Werkneemster heeft dat niet weersproken. De individuele mediation met werkneemster leidde ook niet tot een oplossing. Uit hetgeen hierboven is

overwogen moet worden afgeleid dat binnen het team van werknemster sprake was van serieuze problemen, dat uitvoerig onderzoek heeft uitgewezen dat werknemster bij de totstandkoming daarvan een duidelijke rol speelde, maar dat het werknemster ontbreekt aan zelfinzicht daarbij en dat om die reden verbetering van de situatie niet verwacht mag worden. Het hof onderschrijft daarom het oordeel van de kantonrechter dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding vanwege het gedurende langere periode bestaan van problemen met collega's, en dat diverse pogingen zijdens KCS om daarin verbetering te krijgen, onvoldoende resultaat hebben gehad. De slotsom is dat de bestreden beschikking zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-07-2018

Zaaknummer: 200.228.152/01