

RECHTSPRAAK

Stichting Geestelijke Gezondheidszorg Friesland/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever ook al kan de werkgever een verwijt worden gemaakt. Afwijzing billijke vergoeding, toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 september 1985 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) GGZ, laatstelijk in de functie van woonbegeleider in de nachtdienst. Bij e-mail van 6 augustus 2017 hebben drie (van de vier) directe collega's van werknemer het vertrouwen in de samenwerking met hem opgezegd en aangegeven niet meer met hem te willen samenwerken. Voorts geven de desbetreffende collega's aan dat het disfunctioneren van werknemer de veiligheid van cliënten in gevaar brengt en dat er ondanks teamgesprekken geen verbetering in het gedrag van werknemer zichtbaar is. Werknemer wordt op non-actief gesteld. In de periode daaropvolgend hebben enkele gesprekken met werknemer plaatsgevonden. Bij e-mail van 15 september 2017 stelt GGZ een mediationtraject voor. De advocaat van werknemer reageert hier afwijzend op. Op 26 januari 2018 vindt een gesprek plaats tussen GGZ en werknemer. Werknemer heeft een aantal wensen op tafel gelegd. Hierover hebben partijen nadien gecorrespondeerd. Op 19 maart 2018 vindt opnieuw een bijeenkomst plaats. GGZ stelt onder meer voor dat een teamoverleg moet plaatsvinden waarin onder meer met het team afspraken kunnen worden gemaakt tot hervatting van de samenwerking. Werknemer meldt zich op 3 april 2018 ziek en verzoekt om een consult bij de bedrijfsarts. De klachten van werknemer worden door de bedrijfsarts niet aangemerkt als medische klachten, wel is er sprake van verstoorde arbeidsverhoudingen. Werknemer heeft sinds 18 augustus 2017 tot op heden geen werkzaamheden meer verricht voor GGZ. GGZ verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-grond dan wel de e- of h-grond. Werknemer verzoekt afwijzing van het verzoek, dan wel toekenning van een billijke vergoeding van € 150.000.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat het conflict tussen partijen is begonnen met de brief van GGZ van 18 augustus 2017 aan werknemer, waarin werknemer onder meer de toegang werd ontzegd tot de locaties van GGZ. GGZ – die naderhand inzag dat zij niet juist jegens

werknemer had gehandeld en in dit verband meerdere keren haar excuses heeft aangeboden en een aantal handreikingen heeft gedaan – heeft gepoogd met werknemer in gesprek te gaan. De reeks gebeurtenissen die uiteindelijk hebben geleid tot de verstoring van de arbeidsrelatie is, zo heeft GGZ zelf erkend, onzorgvuldig geweest, waarvan GGZ – naar het oordeel van de kantonrechter – een verwijt valt te maken. Nu herplaatsing niet in de rede ligt, wordt het verzoek tot ontbinding dan ook toegewezen op de g-grond. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Anders dan werknemer stelt, kan niet worden geoordeeld dat de verstoorde relatie is veroorzaakt door GGZ. Niet gebleken is dat GGZ doelbewust heeft aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding. Weliswaar heeft GGZ aanvankelijk een fout gemaakt die de aanzet tot de verstoring van de arbeidsverhouding heeft gegeven en treft haar in dit opzicht een verwijt, maar in de causale keten die daarop volgde, heeft GGZ zich, zo blijkt uit de correspondentie, in ruime mate ingespannen om te proberen de verhoudingen weer vlot te trekken en is ze – naar het oordeel van de kantonrechter – zo veel mogelijk, binnen het redelijke, tegemoetgekomen aan de eisen van werknemer. De transitievergoeding wordt wel toegewezen. GGZ heeft de hoogte van de transitievergoeding berekend op € 79.000 bruto. Werknemer heeft de hoogte van dat bedrag niet weersproken, zodat dat bedrag toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:4255

Zaaknummer: 6834025 AR VERZ 18-41

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: G.J. Kessels en P.H. Redeker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:673 BW