

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst met onderwijsassistent houdt stand. Werknemer heeft door versturen e-mail bijgedragen aan verstoorde arbeidsverhouding, maar werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door in antwoord daarop direct aan te sturen op beëindiging dienstverband.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2004 als onderwijsassistent in dienst getreden van Stichting X (hierna: 'werkgeefster'), tegen een salaris van € 1.959,20 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en 7,4% eindejaarsuitkering. Y is directeur van Praktijkcollege A en tevens direct leidinggevende van werkneemster. Werkneemster is vanaf januari 2017 arbeidsongeschikt. Na een periode van re-integratie is zij kort voor de zomervakantie weer volledig arbeidsgeschikt. In eerste aanleg heeft werkgeefster verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 augustus 2018 te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 augustus 2018 op de grond vermeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW en bepaald dat iedere partij de eigen proceskosten draagt. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep. Werkneemster heeft in hoger beroep primair verzocht werkgeefster te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen. Subsidiair heeft zij verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Vast staat dat werkneemster en Y hebben afgesproken dat werkneemster vanaf 18 september 2017 tijdelijk 's ochtends werkzaamheden bij de balie zou verrichten. Nadat werkneemster een paar dagen bij de balie had gewerkt, heeft Y op donderdag 21 september 2017 een afspraak met haar gemaakt om maandag 25 september 2017 te bespreken hoe het ging. Als voorbereiding op dit gesprek heeft werkneemster op 22 september een e-mail aan Y verzonden. In deze e-mail heeft werkneemster onder meer de volgende vragen gesteld: 'Wie zijn of haar idee was het om mij weg te halen uit interne stage en te plaatsen bij de balie?', 'Is dit een strategie om mij zo snel mogelijk geestelijk uiteindelijk uit te schakelen' en 'Is het de bedoeling om mij zo snel mogelijk uit te schakelen'. Door de ernstige beschuldigingen in de e-mail is de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende verstoord geraakt. Vervolgens is door de reactie van Y op de e-mail van werkneemster van 22 september 2017 de

arbeidsverhouding verder verstoord geraakt. Hij heeft werkneemster meteen feitelijk op non-actief gesteld en tijdens het gesprek op 26 september 2017 heeft hij niet geprobeerd een en ander uit te praten, maar meteen aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst. In de periode na het gesprek van 26 september 2017 heeft geen herstel van de arbeidsverhouding plaatsgevonden. Een bespreking tussen partijen en hun raadslieden heeft niet tot een oplossing geleid. De daarna ingezette mediation heeft niet tot enig herstel van de arbeidsverhouding geleid. Vervolgens heeft een extern onderzoek plaatsgevonden naar het draagvlak voor terugkeer van werkneemster in de organisatie. De uitkomst van het onderzoek was dat er een onwerkbaar situatie is ontstaan. Met het onderzoek heeft werkgeefster de collega's van werkneemster betrokken bij een arbeidsconflict tussen werkneemster en Y. Daarmee heeft werkgeefster de arbeidsverhouding verder onder druk gezet. Daarbij betreft het hof dat het voor de collega's van werkneemster ten tijde van het draagvlakonderzoek al duidelijk was dat hun leidinggevende Y geen vertrouwen had in de terugkeer van werkneemster, terwijl het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding is gelegen in een conflict tussen werkneemster en Y. Uit het voorgaande volgt dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Ondanks de aan werkgeefster te maken verwijten ten aanzien van haar aandeel in de verstoring van de arbeidsverhouding, kan van haar niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen derhalve terecht ontbonden. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen is (mede) het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, omdat zij, na de e-mail van werkneemster van 22 september 2017, niet eerst heeft geprobeerd de arbeidsverhouding te herstellen. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij over de betreffende e-mail eerst het gesprek met werkneemster was aangegaan zonder meteen aan te sturen op een einde van de arbeidsovereenkomst. Daarbij neemt het hof mede in aanmerking dat werkneemster reeds dertien jaar bij werkgeefster werkte en zij niet altijd goed communiceerde. Door meteen aan te sturen op een einde van de arbeidsovereenkomst is het arbeidsconflict onnodig geëscaleerd, hetgeen heeft geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voorts valt Stichting werkgeefster te verwijten dat zij door het onderzoek van A de collega's van werkneemster heeft betrokken bij het arbeidsconflict tussen werkneemster en haar leidinggevende, waardoor de arbeidsverhouding nog verder is verstoord en een terugkeer van werkneemster onmogelijk is geworden. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding speelt een rol dat werkneemster zelf ook een aandeel gehad in het arbeidsconflict dat heeft geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Het hof zal werkgeefster veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:1085

Zaaknummer: 200.245.925_01

Rechters: M. Breur, M. van Ham en P.P.M. Rousseau

Advocaten: J.L.A.M. van Os en S. Ouwens

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:682 BW en 7:683 BW