

RECHTSPRAAK

## Werknemer/Stichting

***Werkneemster mocht haar bewijsaanbod specificeren nu het debat zich na verwijzing heeft toegespitst op de vraag of werkneemster kan communiceren en samenwerken met collega's. Werkneemster wordt toegelaten tot het leveren van tegenbewijs.***

### *Feiten*

Werkneemster is in 1992 als arts-microbioloog in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van werkgeefster. In november 2004 is in een gesprek aan de orde gekomen dat werkneemster in verband met communicatieproblemen geen hoofd en woordvoerder meer mocht zijn. Ook is besproken dat zij zich volgens werkgeefster niet had gehouden aan afspraken om zich te laten coachen naar aanleiding van communicatieproblemen. In september 2008 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden waarin is gesproken over onder meer het gedrag en de communicatie van werkneemster, waarna extra ondersteuning in de vorm van trainingen of coaching is aangeboden. Hoewel de directeur heeft aangegeven dat hij coaching noodzakelijk achtte, heeft dit uiteindelijk niet geleid tot een coaching- en verbetertraject. In 2013 heeft een visitatiecommissie zorgen geuit over structurele samenwerkingsproblemen tussen de artsen-microbiologen. Uit de bijeenkomsten die vervolgens hebben plaatsgevonden in het kader van het groepstraject is gebleken dat de verstandhouding en de groepsdynamiek zodanig verstoord zijn dat de collega's van werkneemster niet meer in staat zijn om de problemen in de verstandhouding met haar te doorbreken. Geadviseerd is om de problemen met het hele team op te lossen en werkneemster te coachen. Op 30 juni 2015 is het coachingstraject van werkneemster aangevangen. Uit een evaluatieverslag blijkt dat collega's vinden dat werkneemster onvoldoende progressie heeft geboekt en dat zij er geen, althans onvoldoende, vertrouwen in hebben dat werkneemster haar houding en gedrag zal verbeteren. In het eindrapport is geconcludeerd dat de coaching geen zichtbaar effect heeft gehad en bij werkneemster niet heeft geleid tot reflectie, zelfreflectie en zelfinzicht over de wijze waarop zij communiceert. Op 12 mei 2016 is aan werkneemster medegedeeld dat werkgeefster voornemens is de arbeidsovereenkomst met haar te beëindigen. Vanaf die datum is werkneemster arbeidsongeschikt wegens ziekte. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de d-grond en het Hof Arnhem heeft dit bekrachtigd. Werkneemster is hiertegen in cassatie gegaan en de Hoge Raad heeft de zaak verwezen naar het Hof 's-Hertogenbosch (hierna: 'het hof'). Werkneemster verzoekt herstel van haar arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Grondslagen van het ontbindingsverzoek*

De Hoge Raad heeft overwogen dat het Hof Arnhem heeft geoordeeld dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de d-grond. Het Hof Arnhem heeft geen oordeel gegeven over het bestaan van de door werkgeefster subsidiair aangevoerde ontslaggrond (verstoorde arbeidsverhouding). Het hof constateert dat het in eerste aanleg gedane verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gebaseerd op de d-grond en/of de g-grond. Hierbij zijn dezelfde stellingen naar voren gebracht. Het hof is van oordeel dat niet noodzakelijkerwijs eerst een oordeel moet worden gegeven over de d-grond of over de g-grond. Het hof zal daarom eerst nader onderzoek doen naar het feitencomplex.

*Bewijslevering en -opdracht*

De Hoge Raad heeft overwogen dat het Hof Arnhem heeft nagelaten in te gaan op het door werkneemster gedane bewijsaanbod, om getuigen te horen die konden verklaren over haar vermogen om samen te werken en over de (organisatorische) problemen binnen werkgeefster. Werkgeefster heeft na verwijzing betoogd dat werkneemster niet in de gelegenheid mag worden gesteld bewijs te leveren. Het hof volgt werkgeefster hierin niet en is van oordeel dat werkneemster de door werkgeefster gestelde feiten en omstandigheden voldoende gemotiveerd heeft betwist. Werkgeefster heeft na verwijzing ook aangevoerd dat het vóór cassatie gedane bewijsaanbod niet voldoende specifiek en niet ter zake dienend was. Het hof kan werkgeefster ook daarin niet volgen. Werkneemster heeft talloze verklaringen overgelegd. Nu na verwijzing het debat is toegespitst op de vraag of werkneemster kan communiceren en samenwerken met collega's, mocht werkneemster haar bewijsaanbod specificeren. Het hof is van oordeel dat werkgeefster voorshands geslaagd moet worden geacht in het bewijs dat werkneemster tekort is geschoten op het gebied van communicatieve vaardigheden en het vermogen om samen te werken met de leden van de vakgroep. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren. Werkneemster wordt toegelaten tot het leveren van tegenbewijs dat zij niet in staat was om met de leden van de vakgroep te communiceren en samen te werken en van feiten en omstandigheden waaruit volgt dat de problemen in de samenwerking binnen de vakgroep zijn terug te voeren op de (organisatorische) problemen, waaronder de hoge werkdruk. Het hof houdt iedere verdere beslissing aan.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 16-05-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2019:1845

**Zaaknummer:** 200.250.034\_01

**Rechters:** M. van Ham, P.S. Kamminga en H.K.N. Vos

**Advocaten:** L.H. Haarsma en F.H.A. ter Huurne

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 BW en 7:669 lid 3 sub d BW