

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek g-grond. Werkgever heeft geen constructieve en reële pogingen gedaan om te onderzoeken of de verstoorde relatie nog herstelbaar is. Zeker van een grote organisatie mag verwacht worden dat zij dat doet en daartoe zelf het initiatief neemt.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 20 augustus 2012 bij de Stichting Aafje Thuiszorg Huizen Zorghotels (hierna: Aafje) in dienst getreden. Met ingang van 1 januari 2019 is werkneemster aangesteld als teammanager P&O. Op 1 november 2019 heeft een ontwikkelgesprek plaatsgevonden om werkneemster te ondersteunen bij het verbeteren van haar functioneren. Er werd aan werkneemster gevraagd om na te denken over verbeterpunten, zodat er een concreet verbetertraject kan worden gemaakt. Op 3 maart 2020 heeft werkneemster een officiële waarschuwing van Aafje gekregen. Volgens Aafje is werkneemster ernstig tekortgeschoten in het op de juiste wijze verantwoorden en monitoren van de Sectorplan Subsidies alsmede het niet op orde hebben van de stageadministratie. In de brief van 3 maart 2020 is aan werkneemster ook nog een beëindigingsvoorstel gedaan en aangekondigd dat, als werkneemster het voorstel niet zou aanvaarden, een intensief verbetertraject zou worden gestart. Op 10 maart 2020 heeft een gesprek tussen werkneemster en mevrouw X en mevrouw Y plaatsgevonden. Aan werkneemster is gevraagd of zij zich sinds het gesprek op 3 maart 2020 op enige wijze negatief had uitgelaten over dat gesprek en/of mevrouw X. Door mevrouw Z is een gesprek tussen haar en werkneemster op schrift vastgelegd. Mevrouw Z en mevrouw Y hebben in dit gesprek werkneemster medegedeeld dat er geen vertrouwen meer aanwezig was in een voortzetting van de samenwerking en dat Aafje om die reden haar dienstverband wenste te beëindigen. Werkneemster is met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Er is geen verbetertraject voor werkneemster gekomen. Aafje verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

Aafje heeft drie feiten aan de ernstige vertrouwensbreuk ten grondslag gelegd, te weten (1) SectorplanPlus subsidie (2) stageadministratie en (3) negatieve uitlatingen over de leidinggevende. Werkneemster heeft die feiten gemotiveerd betwist. Gebleken is dat werkneemster zich wel degelijk bewust was van de begrotingsrisico's en dat zij motivatie heeft getoond de betrokken eindverantwoordelijken op de risico's te wijzen en te helpen tot een goede oplossing te komen. Nalatig optreden van werkneemster dat tot ernstige gevolgen voor

Aafje heeft geleid is derhalve niet komen vast te staan. Zelfs als komt vast te staan dat werkneemster fouten heeft gemaakt bij subsidie aanvragen of bij de stageadministratie dan kan dat niet bijdragen aan de stelling dat de arbeidsverhouding onherstelbaar verstoord is, aangezien Aafje zelf heeft aangegeven dat fouten nu eenmaal gemaakt kunnen worden. Bovendien is het verbeterplan kennelijk daarvoor in het leven geroepen. Aafje heeft werkneemster daarin de gelegenheid geboden om een verbetertraject met betrekking tot haar werkzaamheden aan te gaan en was daarvoor ook uitgenodigd voor een vervolgesprek op 11 maart 2020. Hiermee staat dan ook vast dat er op 3 maart 2020 geen sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Werkneemster heeft uitdrukkelijk betwist dat zij zich negatief heeft uitgelaten over haar leidinggevende. In dit stadium van de procedure kan niet zonder nadere bewijslevering worden vastgesteld of de verklaring van mevrouw Z al dan niet op waarheid berust. Maar ook al zou het waar zijn geweest dat werkneemster zich negatief over mevrouw X heeft uitgelaten, dan had het op de weg van Aafje gelegen om ervoor te zorgen dat er een gesprek kwam tussen werkneemster en mevrouw X, al dan niet onder begeleiding van een onafhankelijke derde. Aafje heeft dit echter nagelaten. In plaats van alles in het werk te stellen om een conflict tussen werkneemster en haar leidinggevende weer te normaliseren, is er ook nog eens 'olie op het vuur gegooit' door dit voorval bij mevrouw X als betrokkene te melden in plaats van aan een andere persoon binnen de organisatie van Aafje, bijvoorbeeld bij de voorzitter van de raad van bestuur of bij een vertrouwenspersoon. Hoewel werkneemster meerdere keren heeft aangedrongen om een gesprek met elkaar aan te gaan, heeft Aafje dit telkens afgehouden. De kantonrechter stelt derhalve vast dat Aafje geen constructieve en reële pogingen heeft gedaan om te onderzoeken of de verstoorde relatie nog herstelbaar is, bijvoorbeeld door middel van gesprekken of mediation en dat die pogingen niet tot het gewenste resultaat hebben geleid. Van een werkgever, zeker van een grote organisatie zoals Aafje, mag verwacht worden dat hij dat doet en daartoe zelf het initiatief neemt. Aafje heeft dit echter nagelaten en zelfs mediation geweigerd. Dit betekent dat het verzoek op de g-grond niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6410

Zaaknummer: 8398755

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S.I. Witkamp en M.A. Woudenberg

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW