

RECHTSPRAAK

Het te lang laten ‘voortsudderen’ van het conflict tussen tandartsassistente en leidinggevende getuigt niet van goed werkgeverschap. Ontbinding arbeidsovereenkomst met tandartsassistente wegens verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van een billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 27 maart 2017 als tandarts- en preventieassistente bij werkgever. Werkgever schrijft in een e-mail van 7 januari 2021 aan werkneemster: ‘Op 22-12-2020 heb ik een gesprek met jou gehad over jouw werkhouding. Mijn voorstel was óf jij het verbetertraject ingaat óf je vrijwillig vertrekt. Jij hebt ervoor gekozen om het verbetertraject in te gaan. Direct na 22-12-2020 zijn er alweer aantal dingen voorgevallen, wat ons heeft genoodzaakt om de beslissing te nemen onze arbeidsovereenkomst met jou te beëindigen. Wat is voorgevallen: (1) op dinsdag 29-12-2020 te laat naar het werk komen, waardoor jouw patiënt 20 minuten zat te wachten; (2) op woensdag 30-12-2020 heb je je ziek gemeld terwijl je nog op het werk was en vervolgens nog ruim één uur op het werk fysiek aanwezig was. Vandaag, 07-01-2021, hebben wij in het gesprek onze beslissing aan jou bekendgemaakt. Wij hebben voorgesteld dat wij een vaststellingsovereenkomst gaan tekenen. De vaststellingsovereenkomst werd aan jou overhandigd’.

Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, zonder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkneemster verzoekt primair het verzoek af te wijzen en subsidiair, als de arbeidsovereenkomst wel ontbonden wordt, haar een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toe te kennen.

*Oordeel**Disfunctioneren*

Van disfunctioneren van werkneemster is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Werkgever hield weliswaar minutieus bij wat er volgens hem schort aan het functioneren van werkneemster, maar wat ontbreekt is een duidelijke brief aan werkneemster waarin duidelijk staat wat zij in de ogen van werkgever verkeerd doet en waarin werkneemster een termijn wordt gegeven waarbinnen zij, al dan niet met begeleiding van werkgever, verbetering moet laten zien op de punten waarop werkgever kritiek heeft. Met andere woorden: een

verbetertraject ontbreekt. In december 2020 is werkneemster weliswaar het voorstel gedaan een verbetertraject te volgen, maar als de keuze is óf je volgt een verbetertraject óf je vertrekt, dan geeft dit aan dat de werkgever de conclusie dat de werknemer moet vertrekken eigenlijk al getrokken heeft. Dat blijkt ook wel wanneer het verbetertraject door werkgever beëindigd wordt voor het goed en wel van start is gegaan. Werkgever wekt de indruk dat hij met zijn gedetailleerde verslaglegging over werkneemster zo veel mogelijk dossier op heeft willen bouwen. Het gaat echter niet om de dikte van het dossier, maar om stukken waaruit werkneemster heeft kunnen en moeten opmaken dat werkgever vond dat zij disfunctioneerde en waarin haar de mogelijkheid is gegeven dit te verbeteren. Dergelijke stukken ontbreken.

Verstoorde arbeidsverhouding

Een verstoorde arbeidsverhouding is inderdaad aanwezig. Werkgever stelt dat het zo is en ook werkneemster vraagt zich in haar verweerschrift af of van een gezonde werkrelatie nog sprake kan zijn. Het is de kantonrechter (ook) op de mondelinge behandeling duidelijk geworden dat de rek er tussen partijen onherstelbaar uit is. Het verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom toegewezen. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van de transitievergoeding wordt toegekend.

Billijke vergoeding

Tussen werkneemster en haar collega (en sinds maart 2019, leidinggevende) boterde het niet. In juli 2018 is daarom 'tijdelijk de afspraak gemaakt om geen contact te hebben, zodat de beladen emoties kunnen rusten'. Werkneemster stelt dat zij geen woord heeft gesproken met haar (latere) leidinggevende tot maart 2019. Werkgever betwist dit op zichzelf niet. Toen haar collega de leidinggevende van werkneemster werd, zal het gesprek (noodgedwongen) wel weer enigszins op gang gekomen zijn, maar dat de 'tijdelijke afspraak' van juli 2018 gevolgd is door één of meer pogingen een definitieve oplossing te vinden voor het conflict, blijkt niet. Werkgever valt hiervan een ernstig verwijt te maken. Een conflict gaat immers van kwaad tot erger als dit maar blijft voortsudderen en het getuigt niet van goed werkgeverschap om dit maar te laten gebeuren. Werkgever heeft het echter wel laten gebeuren en dan komt vroeg of laat het punt waarop er weinig meer te herstellen valt en dat de enige oplossing is dat een van de twee vertrekt. Dat is werkneemster geworden in dit conflict. De kantonrechter wil in dit verband niet onbenoemd laten de bijna obsessieve belangstelling van de leidinggevende voor werkneemster. Werkneemster lijkt haast continu in de gaten gehouden te zijn. Iemand die constant in de gaten gehouden wordt, doet altijd wel iets fout. Ook dit heeft werkgever laten gebeuren. Als werkgever eerder en deugdelijker ingegrepen had in het conflict, had het wellicht niet, op deze manier, tot een einde van de arbeidsovereenkomst met werkneemster hoeven komen. De kantonrechter is van oordeel dat het voorgaande een door werkgever aan werkneemster te betalen billijke vergoeding rechtvaardigt. Gelet op het door werkneemster niet weersproken gegeven dat zij gemakkelijk weer een baan als tandarts- en preventieassistente zal vinden, kent de kantonrechter de helft van het verzochte bedrag, dus € 5.000 bruto, toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3892

Zaaknummer: 9055395

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L. Bentohami

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