

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door niet adequaat en tijdig in te grijpen in de verslechterde verhouding tussen werkneemster en collega's.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2007 in dienst bij Teijin. Omdat de teamleden problemen ervoeren in de samenwerking met de leiding is in juni 2018 een groepscoaching gestart. In januari 2019 is dit traject afgerond. De sfeer is daardoor verbeterd, de zelfreflectie is toegenomen, de werkdruk is verminderd. In december 2018 is werkneemster – parallel aan de groepscoaching – met een individueel loopbaancoachingstraject gestart. Dit traject is naar tevredenheid van werkneemster en haar coach op 1 juli 2019 afgesloten. De samenwerking en communicatie in het team is vervolgens een tijd beter verlopen. Na verloop van tijd ontstond er echter irritatie tussen werkneemster en B. Er hebben vervolgens diverse gesprekken plaatsgevonden over de problematiek. Op 22 januari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 3 februari 2020 is werkneemster op het werk verschenen. E, haar teamleider, had dat niet verwacht en was daardoor onaangenaam verrast. Dat heeft hij geuit. Op 7 februari 2020 is de mediation gestart. De mediation is geëindigd zonder positief resultaat. Twee collega's hebben een verklaring opgesteld waarin – kort gezegd – staat dat ze niet met werkneemster willen samenwerken. Teijin heeft werkneemster met de verklaringen geconfronteerd en kenbaar gemaakt een ontbindingsprocedure te starten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Teijin in de wijze waarop zij met werkneemster is omgegaan verwijtbaar heeft gehandeld maar dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat er na 2015 geen functioneringsgesprekken meer zijn gehouden met werkneemster en dat in de verslagen van functioneringsgesprekken in de jaren daarvoor eenmaal aan de orde is gesteld dat werkneemster een directe stijl van communiceren heeft. Volgens E waren er vanaf zijn indiensttreding al strubbelingen tussen werkneemster en B. Niet weersproken is dat werkneemster B heeft aangesproken op gedrag dat werkneemster als onprettig ervoer. De precieze strekking van het gesprek tussen E en werkneemster in december 2019 – ofwel een hulpvraag van werkneemster ofwel een aansporing van E om B aan te spreken – is niet duidelijk, maar naar het oordeel van het hof kon Teijin er niet mee blijven volstaan om tegen werkneemster te zeggen dat zij zelf haar ongenoegen aan B moest uiten. Zij had dat gedaan maar de problemen in de samenwerking bleven zich voordoen. Naar

het oordeel van het hof had Teijin in ieder geval na de bijeenkomst in december 2019 zonder werkneemster waarin het E duidelijk was geworden dat de oorzaak van de verslechterde sfeer volgens de andere drie collega's bij werkneemster lag, de leiding moeten nemen in het aanpakken van de kennelijk verslechterde werkverhoudingen in het team. Werkneemster had over de uitkomst van dat laatste teamoverleg op z'n minst geïnformeerd moeten worden. Dat is niet gebeurd. Werkneemster is daardoor onwetend gebleven over het feit dat zij door haar collega's als oorzaak werd gezien van de verslechterde werksfeer, heeft niet de gelegenheid gehad daarop haar visie te geven en is evenmin in staat gesteld zich de kritiek aan te trekken en haar communicatiestijl, houding en gedrag aan te passen. De uiting van het ongenoegen door E in aanwezigheid van de andere collega's toen werkneemster weer naaar het werk kwam na haar ziekmelding, was naar het oordeel van het hof verder niet terecht en heeft de verhoudingen verder onder druk gezet. De toon en de inhoud van de kritiek die in de verklaringen van collega's wordt geuit, het plaatsen van werkneemster op een andere werkplek en het overhandigen van een verzoekschrift, bieden ook naar het oordeel van het hof geen enkele ruimte meer om de verhoudingen te normaliseren. Normalisering van de verhoudingen is daarmee definitief onmogelijk geworden. Tegen de achtergrond van al het voorgaande oordeelt het hof dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Teijin. Het uitblijven van die inspanningen heeft er wezenlijk aan bijgedragen dat de verhoudingen in juni 2020 ernstig en duurzaam verstoord waren en dat de arbeidsovereenkomst op de g-grond is ontbonden. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 11.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:4206

Zaaknummer: 200.287.742

Rechters: S.C.P. Giesen, C. Hoogland en R.J.A. Dil

Advocaten: V. Liemburg en A.G.M. Dera-ten Bokum

Wetsartikelen: 7:699 lid 1 sub g BW en 7:671b BW