

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst na samenwerkingsproblemen en verbetertraject, wegens verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever.****Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2001 bij werkgeefster in dienst getreden. Zij werkte laatstelijk in de functie van medewerker cliëntadministratie. Werkneemster is in 2013 overgeplaatst naar het binnen werkgeefster nieuw opgezette team cliëntadministratie. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 september 2020 en werkneemster een transitievergoeding toegekend van € 28.703,10. Tegen deze beslissing komt werkneemster op in hoger beroep.

*Oordeel*

Tussen partijen is niet in geschil dat zich sinds 2017 ernstige samenwerkingsproblemen voordeden op de afdeling cliëntadministratie. Het verweer van werkneemster dat alle spanningen en problemen op haar als zondebok zijn afgewenteld, overtuigt tegen deze achtergrond niet. Voor zover werkneemster heeft bedoeld de beschreven klachten af te doen als roddel en achterklap op de afdeling, overtuigt dit verweer evenmin. Het hof wil aannemen dat niet alle problemen in de samenwerking op de afdeling voor rekening van werkneemster komen, maar dat laat onverlet dat het hof voldoende aannemelijk geworden acht dat, zoals overwogen, werkneemster een belangrijke rol heeft gespeeld in het ontstaan en voortduren van die problemen. Uiteindelijk heeft de ontstane situatie ertoe geleid dat de leidinggevende in september 2018 met werkneemster in gesprek is gegaan over een verbeterplan. Bij e-mail van 6 september 2018 heeft de leidinggevende aan werkneemster bericht dat de drie gebieden waarop aan verbetering zou moeten worden gewerkt, zijn: communicatief vermogen, samenwerkingsvermogen en meedenken aan verbeteringsprocessen van de afdeling cliëntadministratie. In de onderhavige zaak gaat het met name om de eerste twee punten. Naar het hof begrijpt, werd werkneemster gevraagd om een inwerkplan voor een nieuwe medewerker van de afdeling te maken om het verbeterplan ook in praktische zin inhoud te geven. Uit de toelichting van partijen ter zitting heeft het hof begrepen dat het verbeterplan 'ad hoc' was opgesteld, dat daarbij geen einddoel was afgesproken en dat het niet de bedoeling was dat op de laatste datum die in de e-mail van 6 september 2018 was genoemd (6 december 2018), een eindevaluatie zou worden gehouden. Ook van de zijde van werkgeefster is gezegd dat bij haar ten tijde van de ziekmelding van werkneemster nog het idee bestond dat het verbeterplan verder zou gaan en dat zelfs in april 2019 werd gedacht dat men nog bezig was

met het verbeterplan. Vervolgens is besloten tot een mediationtraject “om de sfeer te klaren”. Partijen zijn het erover eens dat deze mediationpoging niets heeft opgeleverd. Het is waar dat de leidinggevende aan het slot van de beoordeling 2017 heeft opgemerkt “Ik adviseer je om eens grondig over je eigen toekomst na te denken”, maar deze opmerking is onvoldoende grond om te oordelen dat de leidinggevende niet loyaal heeft geprobeerd verbetering te brengen in de situatie. Ook overigens bestaat daarvoor onvoldoende grond. De door werkneemster meermaals genoemde e-mail van de leidinggevende getuigt van een welwillende opstelling. Werkneemster heeft ook naar voren gebracht dat zij zich in februari 2019 ziek heeft gemeld en dat werkgeefster haar eerst de gelegenheid had moeten geven om te herstellen, maar daarmee miskent zij dat de oorzaak van het ziek zijn, hoezeer ook aanvankelijk een griep, in de hier relevante periode de gespannen werksituatie was. Het advies van de bedrijfsarts was dan ook dat partijen zo spoedig mogelijk met elkaar in gesprek zouden gaan, met als doel een concrete oplossing te bereiken voor het ontstane conflict, waarna de verzuimsituatie zou kunnen worden beëindigd. De gesprekken die er nadien zijn geweest op 14 april 2019 en vervolgens, in het kader van de mediation, in juli 2019 hebben niet geleid tot herstel van de verhoudingen. Ook het hof komt in het licht van deze gang van zaken tot de conclusie dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord was geraakt en dat geen reële kans bestond en bestaat op herstel daarvan. Werkneemster heeft werkgeefster het verwijt gemaakt dat zij niet aan haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster heeft voldaan. Voor zover zij daarmee doelt op de periode tot juli 2019, toen werkgeefster tot de conclusie was gekomen dat de arbeidsverhouding met werkneemster ernstig en duurzaam was verstoord en zij daarom ging aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, treft dit verwijt geen doel. Met de stappen die hiervoor zijn beschreven, heeft werkgeefster zich voldoende ingespannen om te proberen de werkrelatie met werkneemster te verbeteren en daarmee de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid weg te nemen. Of werkgeefster nadien nog meer of andere re-integratiemaatregelen had behoren te nemen, is voor de beoordeling van de zaak niet van belang. Uit het voorgaande volgt dat ook het hof niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. Dat oordeel geldt ook indien zou worden aangenomen dat, zoals de kantonrechter heeft overwogen, het op de weg van werkgeefster had gelegen om zich na de inmenging in augustus 2017 meer in te spannen om de verhouding tussen partijen te verbeteren. Nu de grieven niet tot vernietiging van de bestreden beschikking kunnen leiden, zal deze worden bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 01-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2021:913

**Zaaknummer:** 200.284.691/01

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, R.S. van Coevorden en H.J. van Kooten

**Advocaten:** R.J. Michielsen en H.T. ten Have

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