

RECHTSPRAAK

Het hof is van oordeel dat er geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en dat er ook geen aanleiding is voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond en de i-grond. Herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht en terugbetaling van de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 1997 werkzaam voor (de rechtsvoorgangsters van) de Stichting Free Press Unlimited (hierna: FPU). Het overeengekomen salaris bedraagt € 4.546,47 bruto per maand exclusief 8% vakantiegeld op basis van een 32-urige werkweek. Vanaf januari 2015 tot december 2018 was zij twee dagen per week werkzaam bij FPU en voor het overige gedetacheerd bij UNESCO. Haar standplaats bleef ook tijdens haar werkzaamheden voor UNESCO het FPU-kantoor. Volgens FPU hebben er vanaf maart 2019 verschillende discussies tussen partijen plaatsgevonden, die volgens FPU tot een verstoring van de arbeidsverhouding hebben geleid. Er was discussie naar aanleiding van projectvoorstellen die werkneemster heeft gedaan te behoeve van projecten in Bangladesh en Myanmar als ook een discussie naar aanleiding van het feit dat werkneemster niet werd geselecteerd voor deelname aan een workshop in Nepal en in augustus 2020 ook werd gepasseerd voor de functie van teamleider. Volgens FPU volgt hieruit dat de samenwerking tussen werkneemster en de directie, haar teamleider en (andere) teamleden zodanig problematisch is dat sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding, zodanig dat van FPU in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van FPU toegewezen op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding van € 40.240,76 bruto. Werkneemster komt op tegen het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werkneemster is er geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Primair verzoekt werkneemster in hoger beroep herstel van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2021.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is niet in geschil dat werkneemster altijd goed heeft gefunctioneerd. Werkneemster betwist dat er samenwerkingsproblemen waren tussen haar en voornoemde personen. Inhoudelijke discussies werden wel gevoerd, maar dat leidde niet tot problemen in de samenwerking. Het hof stelt voorop dat een werknemer zich kritisch moet kunnen uitlaten over de uitvoering van werkzaamheden en de wijze waarop dat in een

organisatie gebeurt. Hierover moet discussie kunnen worden gevoerd tussen de werknemer en de werkgever. Het hof oordeelt dat met betrekking tot de in 2019 tussen partijen gevoerde correspondentie en gesprekken over de projecten in Bangladesh en Myanmar en de workshop in Nepal, waarvoor werkneemster niet werd geselecteerd, niet is gebleken dat het gedrag en de houding van werkneemster destijds voor FPU aanleiding waren om het vertrouwen in de samenwerking met haar ter discussie te stellen en zich op het standpunt te stellen dat dit had geleid tot een verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen. Ook hetgeen na het beoordelingsgesprek met de leidinggevende in gesprekken en correspondentie tussen partijen is uitgewisseld kan niet tot de conclusie leiden dat aannemelijk is geworden dat de arbeidsverhouding tussen hen dusdanig verstoord is geraakt dat in redelijkheid niet meer van FPU kan worden verwacht de arbeidsrelatie met werkneemster te laten voortduren. In augustus 2020 werd werkneemster niet geselecteerd voor de functie van teamleider voor het team Afrika/Latijns-Amerika binnen FPU. Hoewel werkneemster zich hierover kritisch heeft uitgelaten, kan naar het oordeel van het hof hieruit niet worden geconcludeerd dat werkneemster zich dusdanig vasthoudend en onredelijk heeft opgesteld dat sprake is van een zodanige verstoring van de verhoudingen tussen partijen. FPU heeft in haar correspondentie en uitingen naar werkneemster meermaals te kennen gegeven dat zij van mening is dat werkneemster, mede door haar detachering bij UNESCO, FPU is ontgroeid en dat het misschien tijd is om haar carrière elders, buiten FPU, voort te zetten. Het hof concludeert dat uit de hiervoor genoemde correspondentie en uitingen van werkneemster richting FPU en de tussen partijen gevoerde discussies, anders dan in de bestreden beschikking is geoordeeld, niet kan worden afgeleid dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen. Het hof vernietigt de beschikking van de kantonrechter en herstelt de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht van 1 november 2021 en veroordeelt werkneemster tot terugbetaling van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2876

Zaaknummer: 200.303.853/01

Rechters: G.C. Boot, I.A. Haanappel-van der Burg en C.A.H.M. ten Dam

Advocaten: B.K. van de Ven-Meier en E. Bakhuis

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:683 BW