

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgeefster heeft een redelijke en voldoende zwaarwegende grond om werkneemster niet tot haar arbeid toe te laten voor de re-integratie, in afwachting van de beslissing van de kantonrechter op het ontbindingsverzoek.*Feiten*

Werkgeefster heeft een tandartspraktijk. De eigenaar van de onderneming is X, zelf als tandarts werkzaam in de praktijk. Werkneemster is sinds 1 oktober 2014 in dienst bij werkgeefster als preventie-assistente. Op 10 januari 2022 heeft werkneemster X een appbericht gestuurd met het verzoek om het geld voor de vakantie die zij vorig jaar niet had opgenomen aan het einde van de week uit te betalen. X heeft haar geantwoord en onder meer aangegeven dat alles is verrekend. Op 16 februari 2022 heeft werkneemster een e-mail aan X gestuurd waarin onder meer diverse gebeurtenissen zijn opgenomen die werkneemster als onplezierig en onprofessioneel heeft ervaren. Op 5 september 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Blijkens de probleemanalyse van de arboarts was werkneemster arbeidsongeschikt op medische gronden ten gevolge van meerdere factoren; tevens waren er belastende factoren in de werksituatie. In november 2022 heeft mediation plaatsgevonden tussen partijen. Vanaf week 47 heeft werkneemster haar werkzaamheden deels hervat. Vanaf 16 maart 2023 is werkneemster 100% ziekgemeld en heeft zij voor werkgeefster geen werkzaamheden meer verricht. Vanaf medio maart 2023 hebben de gemachtigden van partijen met elkaar over het ontstane conflict gecorrespondeerd. Per e-mail van 12 april 2023 heeft de gemachtigde van werkgeefster onder meer aangegeven dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels langdurig verstoord is; dat partijen niet meer in staat zijn op normale wijze met elkaar te communiceren; dat werkgeefster wil overleggen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en dat de re-integratie gericht zou moeten zijn op het vinden van een andere passende functie voor werkneemster bij een andere werkgever. De gemachtigde van werkneemster heeft op 11 mei 2023 aangegeven dat werkneemster het standpunt niet deelt en graag de re-integratie conform het advies van de bedrijfsarts wil hervatten. Op 11 mei 2023 hebben de assistentes van de tandartspraktijk een gezamenlijke verklaring afgelegd waarin zij een aantal punten over het functioneren van werkneemster benoemen en onder meer aangeven dat zij als team niet verder willen samenwerken met werkneemster. Op 3 augustus 2023 heeft de bedrijfsmanager van de tandartspraktijk een verklaring afgelegd over de samenwerking met werkneemster. Op 10 augustus 2023 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft werkgeefster bij het bestreden vonnis veroordeeld om werkneemster uiterlijk 15 augustus 2023 weer tot het werk toe te laten. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkgeefster op.

Werkgeefster heeft betoogd dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig verstoord is dat er geen sprake meer is van een werkbare situatie waarbinnen werkneemster kan re-integreren en dat daarmee sprake is van een situatie waarin vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht in het bedrijf van de werkgeefster. Tevens is de kans volgens werkgeefster aanzienlijk dat de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter zal worden ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Het hof is voorshands van oordeel dat de samenwerking tussen werkneemster enerzijds en X en de overige medewerkers van de tandartspraktijk anderzijds, zodanig verstoord is dat in redelijkheid niet van werkgeefster verwacht kan worden dat zij werkneemster binnen haar eigen bedrijf re-integreert, en dat zij mocht volstaan met een aanbod tot re-integratie in het tweede spoor. Voorts is het hof van oordeel dat de belangen van werkneemster bij hervatting van haar eigen werkzaamheden bij werkgeefster – mede gelet op het feit dat werkgeefster wel haar medewerking verleent aan re-integratie – ten opzichte van de belangen van werkgeefster om werkneemster niet toe te laten tot de praktijk, niet zodanig zwaar wegen dat de uitkomst van de ontbindingsprocedure niet zou kunnen worden afgewacht. Blijkens de correspondentie is in elk geval vanaf begin 2022 sprake geweest van aanvaringen tussen werkneemster en X. Op basis van de correspondentie komt het hof tot de conclusie dat de arbeidsverhouding in de loop van 2022 steeds meer onder druk is komen te staan en dat de toon van de communicatie steeds onvriendelijker werd. De overgelegde evaluatieverslagen van de bedrijfsarts bevestigen dat ook volgens werkneemster sprake was van spanningen in de arbeidsrelatie. Ten slotte overweegt het hof dat partijen binnen afzienbare tijd duidelijkheid zullen hebben over de vraag of de arbeidsverhouding wordt ontbonden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2483

Zaaknummer: 200.330.830/01

Rechters: T.S. Pieters, G.C. Boot en R.L. de Graaff

Advocaten: P.R. Hendriks en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 7:658a BW