

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is geen sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.*Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 1997 in dienst getreden bij SJG. Eind 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld en heeft zij de bedrijfsarts bezocht. In zijn advies van 22 november 2018 heeft de bedrijfsarts vermeld dat werkneemster zich heeft ziek gemeld wegens werkgerelateerde problematiek, te weten (pest)gedrag van meerdere collega's. Op 13 mei 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden met als aanleiding het zich onvoldoende houden aan de werkafspraken. Met ingang van juni 2022 heeft werkneemster een nieuwe leidinggevende. In een aan werkneemster gerichte e-mail vat de leidinggevende samen dat zij en werkneemster in een gesprek hebben afgesproken dat zij actief feedback zou gaan ophalen bij collega's over samenwerken en communicatie binnen het eigen team. Op 19 augustus 2022 heeft de leidinggevende een "verbeterplan" opgesteld. Dit plan is niet overgelegd in deze procedure. Het plan heeft in ieder geval betrekking op communicatie, samenwerking en actief feedback ophalen bij collega's. Op 15 november 2022 heeft de leidinggevende tijdens een gesprek met werkneemster geconcludeerd dat zij een van de vier doelen in het verbeterplan gehaald heeft. In een e-mail van 19 januari 2023 deelt een collega aan de leidinggevende mede dat zij geen verbetering ziet in de communicatie en samenwerking met werkneemster. Vervolgens heeft de leidinggevende een gesprek gevoerd met werkneemster, waarna zij zich ziek heeft gemeld. Partijen hebben in de navolgende periode een mediator ingeschakeld, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van SJG niet toewijsbaar is. Er is weliswaar sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar niet voldoende aannemelijk is geworden dat die verstoring zodanig is dat van SJG in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat de verhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende verstoord is geraakt, staat wel vast. De leidinggevende heeft werkneemster tijdens het gesprek op 20 januari 2023 immers beticht van manipulatief gedrag en werkneemster heeft op haar beurt gesteld dat haar leidinggevende haar toen onheus en intimiderend heeft bejegend, onder andere door tegen haar te schreeuwen en door met haar vingers op haar borstbeen te kloppen. Het staat echter ook vast dat deze leidinggevende niet meer de leidinggevende van werkneemster is en dat zij ook overigens niet meer werkzaam is bij het team. De leidinggevende is nu elders binnen de organisatie van SJG werkzaam. X is (vanaf een onbekend moment) de opvolgend leidinggevende van werkneemster geworden.

SJG heeft, overigens voor het eerst tijdens de mondelinge behandeling, aangevoerd dat ook met deze leidinggevende de arbeidsverhouding zodanig verstoord is. Van SJG mag echter worden verwacht dat zij een gesprek had georganiseerd tussen werkneemster en X om de onderlinge kwestie uit te praten. SJG stelt bovendien dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar collega's omdat al lange tijd problemen bestaan in de communicatie en samenwerking tussen werkneemster en een aantal collega's van het team. De kantonrechter constateert dat het gesprek tussen werkneemster en haar leidinggevende op 20 januari 2023 in feite de apotheose is van het in mei 2022 gestarte verbetertraject. SJG legt weliswaar uitdrukkelijk niet aan haar verzoek ten grondslag dat werkneemster disfunctioneert, maar zij legt wel aan haar verzoek ten grondslag dat als gevolg van een gebrekkige communicatie en samenwerking door werkneemster, waarvoor zij een verbetertraject heeft ingezet, een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en een aantal collega's is ontstaan. De manier waarop SJG het verbetertraject vorm heeft gegeven laat op zijn zachtst gezegd aan duidelijkheid te wensen over. Daar komt ook nog bij dat niet in geschil is dat enkel aan werkneemster is opgedragen om feedback aan haar collega's te vragen. Het geven van feedback door werkneemster aan haar collega's was niet aan de orde. Ook werd een en ander niet door een professional begeleid. SJG heeft werkneemster door het verbetertraject aldus in te richten in een uiterst kwetsbare positie geplaatst. Daarnaast schrijven de collega's, die allemaal een contract van een jaar hebben, in de e-mail dat het voor hen moeilijk is om aan iemand die een dienstverband heeft van 25 jaar feedback te geven. Het is dan ook voorstelbaar dat het voeren van deze feedbackgesprekken voor geen van de betrokkenen prettig is geweest. Op basis hiervan kan echter niet worden geoordeeld dat de arbeidsverhouding met deze collega's ernstig en duurzaam is verstoord. De verzochte ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6084

Zaaknummer: 10588610/AZ/23-68

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: D.A. Witberg en I. Kuiper-Bisscheroux

Wetsartikelen: 7:66g BW