

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond door bijdragen van beide partijen aan de verstoorde verhoudingen. Werkgeefster wordt verweten werknemer te hebben bezocht en diens assistente te hebben bevraagd één dag na zijn ziekmelding, terwijl werknemer daarna een niet-coöperatieve houding aannam. Hierdoor is er ook geen recht op een billijke vergoeding of een vergoeding volgens artikel 7:611 BW.

Feiten

Werknemer is sinds 1990 werkzaam voor (de rechtsvoorgangers van) Stichting BVE Zuid-Limburg (hierna: Vista) als docent aan de mbo-opleiding tot tandartsassistente. Gedurende het schooljaar 2022-2023 zijn er bij werknemer onduidelijkheden ontstaan over de (nieuwe) wijze van lesgeven bij Vista. Werknemer heeft hierover met zijn leidinggevende meerdere keren gesproken. Werknemer heeft zich op 15 mei 2023 per WhatsApp ziekgemeld bij zijn leidinggevende. De leidinggevende heeft de dag erna een bezoek gebracht aan de tandartspraktijk van werknemer en de assistente gevraagd of zij wist wat er aan de hand was. In een e-mail van 21 mei 2023 heeft werknemer aan de leidinggevende zijn ongenoegen over dit (onaangekondigde) bezoek aan zijn tandartspraktijk kenbaar gemaakt. Op 24 mei 2023 is werknemer weer aan het werk gegaan. In een e-mail van 27 mei 2023 heeft werknemer aan de leidinggevende gevraagd waarom zij zijn assistente had 'overvallen' met vragen over zijn ziekmelding. Werknemer heeft geweigerd een gesprek met de leidinggevende aan te gaan, omdat hij eerst antwoord wenste op deze vragen. Leidinggevende heeft, in reactie hierop, herhaald dat haar bezoek een spontane actie was. Daarnaast heeft zij voorgesteld om over deze en andere irritaties (over, onder andere, de nieuwe manier van lesgeven) in gesprek te gaan. Hier heeft werknemer niet op gereageerd. Op 6 en 18 juni 2023 heeft de leidinggevende (wederom) verzocht om een gesprek. Werknemer heeft zich daarna tot de vertrouwenspersoon gewend. Op 20 juni 2023 heeft hij zich bij de leidinggevende ziekgemeld en aangegeven dat hij er dit schooljaar niet meer zal zijn. Werknemer heeft op 21 juli 2023 het spreekuur bezocht van de bedrijfsarts. Volgens de bedrijfsarts was geen sprake van ziekte, maar van een verstoorde arbeidsverhouding. De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd. Mediation is ingezet en begin december beëindigd zonder dat een oplossing werd bereikt. Bij brief van 11 december 2023 heeft Vista medegedeeld dat zij er geen vertrouwen in had dat een oplossing kon worden bereikt. In een e-mail van 23 januari 2024 heeft werknemer zich tot het college van bestuur gewend met een klacht over - voornamelijk - het bezoek van de leidinggevende aan zijn tandartspraktijk. In de tussentijd had werknemer

zich bij brief van 22 maart 2024 bereid verklaard om de arbeid te hervatten, hetgeen hij op 16 april 2024 en 28 mei 2024 heeft herhaald. Vista verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden wegens, primair, een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond zal worden toegewezen. Tussen partijen boterde het al langere tijd niet meer, met name vanwege verschillen van inzicht over de wijze van lesgeven. Deze verschillen van inzicht waren waarschijnlijk nog wel te herstellen geweest als Vista werknemer goed had begeleid en werknemer zich daarvoor had opengesteld. Daarnaast stelt werknemer dat hij niet voldoende werd geïnformeerd, maar Vista wijst er in dat verband terecht op dat dit mogelijk het gevolg is van het feit dat werknemer niet aanwezig was bij de overleggen. Dit zo zijnde, had ook Vista zich mogelijk meer kunnen inspannen om werknemer beter te begeleiden en te informeren. Het bezoek van de leidinggevende aan de tandartspraktijk is de aanzet gebleken tot een verdere, onomkeerbare verslechtering van de onderlinge verhoudingen. De leidinggevende had, volgens de kantonrechter, niet bij de tandartspraktijk moeten langsgaan om daar de assistente te bevragen over de ziekmelding van werknemer. Hij was immers pas één dag ziek en zij had kunnen proberen om werknemer rechtstreeks – per telefoon, nogmaals per WhatsApp of e-mail – te bereiken. Zij had zich dan ook veel terughoudender moeten opstellen. Dat werknemer zich op onjuiste wijze heeft ziekgemeld - per WhatsApp in plaats van telefonisch - is geen rechtvaardiging voor de handelwijze van de leidinggevende van Vista. In die zin heeft Vista bijgedragen aan de verslechterde verhoudingen. Daar staat tegenover dat de leidinggevende nadien het gesprek met werknemer heeft willen aangaan over het voorval en andere zaken waarover partijen van mening verschilden en dat werknemer een gesprek daarover stelselmatig heeft afgehouden. Gelet op de omstandigheid dat mediation niet tot een oplossing heeft geleid, kan het Vista niet kwalijk worden genomen dat zij is gaan streven naar een einde van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is immers zelf ook niet met een constructieve oplossing gekomen. Met andere woorden: beide partijen hebben bijgedragen aan de ontstane situatie. Gelet op bovenstaande ligt herplaatsing niet in de rede, hetgeen met zich meebrengt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Vergoedingen

Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding en op een schadevergoeding in de zin van artikel 7:611 BW. Vista kan een verwijt worden gemaakt van het bezoek aan de tandartspraktijk, het bevragen van de assistente en het niet voortvarend oppakken van de klacht, maar dit verwijt is niet ernstig. Werknemer kan immers zelf ook een verwijt worden gemaakt. Dit brengt met zich mee dat de duur van de procedure in mindering wordt gebracht overeenkomstig artikel 7:671b lid 9 sub a BW. Werknemer heeft wel recht op een

transitievergoeding. Tot slot wordt hij in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6499

Zaaknummer: 11125193 AZ VERZ 24-37

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: C.A.H. Lemmens en M.R. Meulenberg-Ten Hoor

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:611 BW