

RECHTSPRAAK

Kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van werkgeefster op grond van een verstoorde arbeidsverhouding terecht afgewezen wegens bestaande herplaatsingsmogelijkheden. Werkneemster is inmiddels succesvol herplaatst. Hoger beroep slaagt niet.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2018 als maatschappelijk werkster residentieel in dienst van Stichting Blijf Groep, een organisatie die zich inzet voor slachtoffers van huiselijk geweld en kindermishandeling. Op 9 juni 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Begin 2023 is zij gestart met re-integratie. Op 3 januari 2023 heeft werkneemster een klacht ingediend tegen de P&O-adviseur wegens het lekken van medische gegevens. De P&O-adviseur heeft dit ontkend, maar aangegeven dat zij mogelijk wel te veel bij werkneemster heeft geïnformeerd naar de aanleiding van haar arbeidsongeschiktheid en privacygevoelige informatie heeft gedeeld met de leidinggevende van werkneemster. Op 27 januari 2023 heeft werkneemster Blijf Groep aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het medische datalek. Daarna vinden diverse voortgangsgesprekken plaats. In het gespreksverslag van een van deze gesprekken staat dat de leidinggevende van werkneemster en de nieuwe P&O-adviseur de communicatie en samenwerking met werkneemster als problematisch ervaren. In juni 2023 wordt bekend dat werkneemster geen recht heeft op een WIA-uitkering. Omdat werkneemster op dat moment 20 uur per week in haar eigen functie werkzaam is, bericht de leidinggevende dat werkneemster voor die uren die zij aan het werk is uitbetaald zal worden en de loondoorbetaling voor het deel dat zij niet aan het werk is met ingang van 9 juni 2023 stopt. Vervolgens ontvangt werkneemster een officiële waarschuwing, omdat zij niet op een afspraak met de regiomanager is verschenen en ongepast gedrag zou vertonen ten opzichte van haar leidinggevende. In juni en juli 2023 heeft er tussen partijen mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleidt. Werkneemster heeft zich op 6 juli 2023 hersteld gemeld. Op 14 juli 2023 heeft Blijf Groep werkneemster op non-actief gesteld. Als gevolg daarvan hebben partijen diverse e-mails gewisseld en heeft een teambijeenkomst plaatsgevonden. In dat kader heeft werkneemster op 20 juli 2023 een e-mailbericht gestuurd aan alle teamleden, waarbij zij inhoudelijk is ingegaan op het geschil tussen haar en haar leidinggevenen. Blijf Groep heeft werkneemster op 21 juli 2023 het voorstel gedaan om te worden herplaatst op een andere locatie, met een andere leidinggevende. Werkneemster heeft dit voorstel niet geaccepteerd. In eerste aanleg heeft Blijf Groep de kantonrechter daarom verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), andere omstandigheden op grond waarvan van Blijf Groep niet meer gevergd kan worden de arbeidsverhouding voort te zetten (h-grond) dan wel een cumulatie van deze gronden (i-

grond). De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding afgewezen, omdat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn naar het oordeel van de kantonrechter nog wel mogelijk is. Daarvoor heeft de kantonrechter verwezen naar drie binnen Blijf Groep vacante functies. Blijf Groep stelt hoger beroep in. Zij voert daarbij allereerst aan dat sprake is van een duurzame ontwrichting die te wijten is aan werkneemster en daarnaast dat herplaatsing van werkneemster niet in de rede ligt.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht niet heeft ontbonden en licht dit als volgt toe. Het hof is - ex tunc toetsend - van oordeel dat er op het moment van de ontbindingsbeschikking sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden is genoegzaam gebleken dat tussen partijen een onwerkbaar situatie is ontstaan. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat dit niet in overwegende mate aan werkneemster kan worden verweten maar dat beide partijen op onderdelen beter hadden kunnen handelen. Hoewel werkneemster niet passend heeft gereageerd op de e-mails van Blijf Groep en het hele team in deze e-mail van 20 juli 2023 heeft meegenomen, had de toonzetting van werkneemster door Blijf Groep – gezien de aard van haar (psychische) ziekte en het feit dat werkneemster daarvoor werd behandeld – met mildheid en begrip te worden bekeken. Dat is niet gebeurd. De communicatie tussen partijen is daarentegen steeds scherper en moeizamer gaan verlopen en de verhoudingen zijn daardoor in een neerwaartse spiraal terechtgekomen. Verder is het hof van oordeel dat de kantonrechter terecht heeft overwogen dat werkneemster nog herplaatst kon worden. Anders dan Blijf Groep stelt, is de op haar rustende herplaatsingsverplichting niet vervuld met het aanbod van 21 juli 2023. Werkneemster mocht dit aanbod weigeren. Werkneemster stelde zich immers op het standpunt dat er geen verstoorde arbeidsverhouding was en dat zij kon terugkeren in haar oude functie. Bovendien is niet in geschil dat ten tijde van de behandeling van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter drie alternatieve functies beschikbaar waren waarin werkneemster herplaatst kon worden. Blijf Groep heeft werkneemster echter niet in een van de drie alternatieve functies herplaatst, maar opnieuw het aanbod van 21 juli 2023 gedaan. Werkneemster heeft geantwoord dat zij ‘zal verschijnen’. Dit dient volgens het hof als aanvaarding te gelden. Dat werkneemster zich vervolgens heeft ziek gemeld maakt dit niet anders. Dit betekent dat werkneemster thans als herplaatst heeft te gelden. Aangezien duidelijk is dat zij daar onder een andere leidinggevende en een andere regiomanager valt (die haar nog niet kennen) is van een met deze functionarissen verstoorde arbeidsrelatie geen sprake. De slotsom is dan ook dat de kantonrechter het verzoek van Blijf Groep om ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht heeft afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3397

Zaaknummer: 200.340.402/01

Rechters: H.T. van der Meer, L. Alwin en A. van Zanten-Baris

Advocaten: S. Coerts en M.A.M. Timmermans

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g, h en/of i BW, 7:66g lid 1 BW, 7:671b lid 1 en 2 BW en 7:683 lid 5 BW