

Kan spanning leiden tot ontbinding?

De spanningen tussen een werkgever en werknemer kunnen zo hoog oplopen, dat beide partijen niet meer met elkaar verder willen. Dan volgt een ontbindingsverzoek op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Met welke aandachtspunten moet uw werkgever dan rekening houden?

Uw werkgever mag de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding – de zogenoemde g-grond – beëindigen. Maar niet iedere verstoring is voldoende voor ontslag. Dat kan alleen als ‘van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’. Er gelden ook een aantal eisen voor. Hoe beter uw werkgever deze kan onderbouwen met een schriftelijk dossier, hoe groter de kans op succes. De rechter zal deze punten namelijk meenemen bij de beoordeling of er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

1. De verticale gezagsverhouding

In principe moet het gaan om een verstoorde relatie tussen de werkgever of

leidinggevende en de werknemer (verticale verhouding). Een verstoring van de verhouding tussen de werknemer en andere collega's (horizontale verhouding) kan echter ook leiden tot een verstoring van de verticale arbeidsverhouding. Maar in dat geval geldt ook dat de werknemer ernstig en gefundeerd verwijtbaar moet hebben gehandeld. Daarbij geldt een zwaardere motiveringsplicht voor de werkgever, want een verstoorde arbeidsverhouding tussen twee (of meer) werknemers brengt niet altijd met zich mee dat ook de relatie met de werkgever is verstoord.

2. Ernstig en duurzaam

Een arbeidsrelatie is ernstig en duurzaam verstoord als deze niet meer hersteld kan worden. Dan kan niet meer worden verwacht dat uw organisatie het dienstverband laat doorlopen. In principe moet de arbeidsrelatie al maanden verstoord zijn en zicht op verbetering ontbreken. Als het slechts gaat om één voorval, moet dat wel zó ernstig zijn dat herstel niet meer in de rede ligt. Bij zulke incidenten is ook de optie ontslag op staande voet te overwegen.

Om te zien of hier sprake van is, toetst de rechter of herstel van de arbeidsverhouding echt niet meer mogelijk is. Hij zal hierbij kijken naar de inspanningen die zijn gedaan om de relatie te verbeteren. **Het is belangrijk dat de werknemer is aangesproken op de ontstane spanningen en dat uw werkgever naar oplossingen heeft gezocht door gesprekken of bijvoorbeeld mediation.** Uit de rechtspraak blijkt dat werkgevers lastig kunnen aantonen dat herstel niet meer mogelijk is als zij weinig hebben ondernomen om de relatie te redden.

3. Opzegverbod

Ook kijkt de rechter of er een opzegverbod van toepassing is. Bij een opzegverbod, bijvoorbeeld tijdens ziekte van een werknemer, kan de rechter beslissen de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden. Als het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst echter geen verband houdt met het opzegverbod, is ontbinding toch mogelijk. Bovendien heeft de rechter de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst te ontbinden als dit in het belang is van de werknemer.

Herplaatsing op een andere afdeling kan soms ook een oplossing zijn

Er is nog een vierde aspect dat een rol speelt, namelijk de mogelijkheid tot herplaatsing. Dit weegt eveneens mee bij de rechtbank. Als sluitstuk van het hele proces toetst de rechter namelijk of de werkgever de zogenoemde herplaatsingsplicht heeft nageleefd. Bij een voldragen g-grond (een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding) moet een werkgever beoordelen of een herplaatsing van de werknemer in een andere passende func-

tie binnen een redelijke termijn mogelijk is en in de rede ligt. Dit zou het conflict immers kunnen oplossen.

Beargumenteren

Het is natuurlijk denkbaar dat een werkgever kan beargumenteren en onderbouwen dat een herplaatsing in zijn bepaalde geval niet logisch is. Maar neem de situatie dat een verstoorde arbeidsrelatie bijvoorbeeld alleen een rol speelt op een specifieke

afdeling, dus tussen de werknemer en de leidinggevende van die afdeling (of eventueel tussen de collega's onderling). In zo'n situatie kan het dus wel degelijk een oplossing zijn om de werknemer op een geheel andere afdeling te herplaatsen, waar hij te maken krijgt met een andere leidinggevende. De kantonrechter zal bij zijn beoordeling dus zeker laten meewegen of de werkgever deze optie voldoende heeft onderzocht.