

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Werkgeefster beschuldigt persoonlijk begeleider ten onrechte van het ontvreemden van geld. Na overplaatsing is werkneemster onvoldoende in haar nieuwe werkzaamheden begeleid en is ten onrechte geen andere passende functie gezocht, hetgeen leidt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek

Werkneemster is sinds 2003 in dienst als Persoonlijk begeleider AC. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. Daartoe wordt aangevoerd dat zij werkneemster schriftelijk heeft gewaarschuwd dat werkneemster haar functioneren moest verbeteren. Aan werkneemster is coaching aangeboden, maar dit heeft tot niets geleid omdat werkneemster niet bereid is haar functioneren te verbeteren.

Werkneemster betwist dat sprake is van disfunctioneren. Zij stelt vals te zijn beschuldigd van het ontvreemden van een geldbedrag, waardoor zij ook een periode ziek is geweest. Na haar overplaatsing had ze te maken met opstartproblemen, waar werkgeefster onvoldoende rekening mee heeft gehouden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werkneemster valselijk is beschuldigd van het ontvreemden van een geldbedrag en dat zij als gevolg daarvan langere tijd ziek is geweest. Werkneemster is overgeplaatst, waarna zij in een wezenlijk andere werkomgeving is komen te werken. Op deze locatie is voor de cliënten een fundamenteel andere aanpak vereist. Nu werkneemster in een nieuwe werkomgeving moest re-integreren, had mogen worden verwacht dat werkgeefster haar vanaf het begin adequaat zou begeleiden. Daarbij was niet alleen te denken aan adequate begeleiding bij het zich eigen maken van de specifieke aspecten van het nieuwe werk, maar daar had ook bij betrokken moeten worden dat het op haar weg lag om het vertrouwen van werkneemster in een veilige werkomgeving, dat zij met haar valse beschuldigingen ernstig had geschaad, te herstellen. In plaats daarvan is werkneemster vanaf de aanvang van haar werkzaamheden aangesproken op de – op zich redelijke – regels. Niet te verwachten valt dat tussen werkneemster en haar leidinggevende nog een vruchtbare samenwerking mogelijk is, hetgeen werkgeefster valt te verwijten. Van werkgeefster (een grote organisatie) had mogen worden verwacht dat zij was gaan onderzoeken of zij voor werkneemster een andere passende werkplek heeft waar werkneemster opnieuw zou kunnen gaan functioneren. Nu werkgeefster dit heeft nagelaten, staat dat in de weg aan toewijzing van het onderhavige verzoek. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-06-2013

Zaaknummer: 1259234 \ EJ VERZ 13-80761