

RECHTSPRAAK

Stichting Zorggroep Oude en Nieuwe Land/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst Thuisbegeleider wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft zich voldoende inspanningen getroost om werkneemster tegemoet te komen en te trachten haar op een andere functie binnen de organisatie aan te stellen. Wel transitievergoeding. Geen billijke vergoeding.

Werkneemster is op 16 juni 1997 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) ZONL. De functie die werkneemster laatstelijk vervulde, is die van Thuisbegeleider. ZONL verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Ter onderbouwing daarvan heeft ZONL het volgende naar voren gebracht. Werkneemster heeft diverse conflicten gehad met verschillende collega's en met minimaal twee leidinggevenden. Zij heeft tot nu toe niet willen inzien dat haar houding en gedrag voor veel problemen zorgen en interventies en diverse gesprekken hebben hierin geen oplossing gebracht, zodat het vertrouwen in werkneemster inmiddels ernstig en onherstelbaar is geschaad. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en stelt primair dat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden afgewezen. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt zij subsidiair bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek om toekenning van de transitievergoeding van € 23.415 bruto, alsmede een billijke vergoeding van € 46.830.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat hetgeen vóór 2015 tussen partijen is voorgevallen dermate lang geleden is dat deze gebeurtenissen niet relevant zijn voor de vraag of de arbeidsverhouding thans zodanig verstoord is dat niet langer van ZONL kan worden gevergd haar voort te laten duren. Gelet op de stellingen van partijen is de vraag of werkneemster kan terugkeren in de functie van Thuisbegeleider inmiddels een gepasseerd station. Werkneemster geeft weliswaar – met name in het kader van de door haar verzochte billijke vergoeding – aan dat zij ten onrechte uit haar functie is gezet maar niet (voldoende) gesteld of gebleken is dat zij zich op enig moment op het standpunt heeft gesteld terug te kunnen keren in haar functie als Thuisbegeleider. Dat werkneemster spijt heeft betuigd, oplossingsgericht was en van goede wil, en toenadering zou hebben gezocht tot de planner en haar leidinggevende neemt – wat daar ook van zij – niet weg dat de verhoudingen ondertussen – ondanks de inzet van de bedrijfsarts, maatschappelijk werk en gesprekken tussen partijen onderling – dusdanig waren verstoord dat ZONL geen toekomst meer zag in

een verdere samenwerking tussen werkneemster en de planner (die als enige binnen ZONL verantwoordelijk is voor de inroostering). De kantonrechter kan ZONL, gezien alle inspanningen die zij zich heeft getroost om de relatie tussen werkneemster en de planner weer vlot te trekken, wel volgen in dit standpunt. Hetzelfde geldt voor het standpunt van ZONL ter zake de onmogelijkheid van een verdere samenwerking tussen werkneemster en haar leidinggevende, waarbij de kantonrechter voldoende aannemelijk acht dat de incidenten (die immers tijdens het teamoverleg en een intervisiebijeenkomst hebben plaatsgevonden) en de houding en het gedrag van werkneemster, hun weerslag op het gehele team hebben gehad. Uitgaande van hetgeen partijen hebben gesteld over de gebeurtenissen vanaf begin 2015 tot de indiening van het verzoekschrift is voorts voldoende komen vast te staan dat ZONL zich als werkgever voldoende inspanningen heeft getroost om werkneemster tegemoet te komen en te trachten haar op een andere functie binnen de organisatie aan te stellen. Herplaatsing van werkneemster in een andere passende functie binnen een redelijke termijn is niet mogelijk. De in dat verband door werkneemster geopperde functie van Verzorgende IG is, gelet op de duur van de opleiding van twee, of – zoals werkneemster heeft gesteld – eventueel te beperken tot één jaar, niet te duiden als een passende functie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werkneemster heeft aanspraak op een transitievergoeding van € 22.898 bruto, zoals door ZONL berekend. Er is geen aanleiding werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door ZONL is geen sprake. Daarbij wordt in aanmerking genomen de vele gesprekken die zijn gevoerd, deels met inschakeling van derden en de mediation ter gelegenheid waarvan werkneemster uitgebreid de gelegenheid heeft gekregen zich te oriënteren op een andere functie binnen ZONL, alsmede de in dat verband door ZONL aangeboden scholing, terwijl het salaris van werkneemster sinds oktober 2015, ondanks haar vrijstelling van werk en de haar daarbij geboden oriëntatiemogelijkheden, steeds is doorbetaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 05-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:4578

Zaaknummer: 5273668 \ AR VERZ 16-159

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: A.E. Doornbos en Y. van der Horst

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:673 BW