

RECHTSPRAAK

Stichting Meandergroep Zuid-Limburg/werkneemster

Werkneemster die onder meer eigen werktijden bepaalt, mediationtraject beëindigt en zichzelf vrijstelt van werk, weigert stelselmatig mee te werken aan haar re-integratie en handelt daarmee verwijtbaar. Ontbinding (e-grond) met toekenning van de transitievergoeding (geen ernstige verwijtbaarheid).

Werkneemster is in dienst van Stichting Meandergroep Zuid-Limburg (hierna: Meander). Vanaf 2014 staat het functioneren van werkneemster ter discussie. Op 14 oktober 2014 meldt werkneemster zich ziek. Werkneemster werkt vervolgens, in het kader van haar re-integratie, in verschillende functies binnen de organisatie van Meander. In juli 2016 krijgt werkneemster een TIA. Meander verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen (e-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het enkele feit dat werkneemster in juli 2016 een TIA heeft gehad – hoe betreurenswaardig ook – staat niet aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Niet gebleken is dat het onderhavige verzoek verband houdt met de ziekmelding op 14 oktober 2014. Op grond van artikel 7:671b lid 6 BW kan de kantonrechter derhalve toekomen aan een inhoudelijke beoordeling van de ontbinding. Met ingang van 1 augustus 2014 is werkneemster aan de slag gegaan in haar nieuwe functie als administratief medewerker. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen de directeur en werkneemster nadien al snel getroebleerd is geraakt. Kernvraag is echter of het gedrag van werkneemster in de periode nadien verwijtbaar is. Tot 14 oktober 2014 kan geen verwijtbaar handelen/nalaten worden ontwaard. Van 29 januari 2015 tot 29 april 2015 heeft werkneemster aan de receptie van de Hambos gewerkt. Werkneemster heeft niet weersproken dat zij zelf gedurende deze periode haar eigen werktijden bepaalde, zodat dit vaststaat. Nu hiervoor geen objectiveerbare medische grond bestond is dit verwijtbaar handelen van werkneemster. Ten nadele van werkneemster weegt nog mee dat zij, zonder enige toelichting te geven, de in januari 2015 opgestarte mediation reeds op 18 mei 2015 op eigen initiatief heeft beëindigd. Vervolgens heeft werkneemster op 25 augustus 2015, zonder dat daarvoor enige medische grond was, aangegeven zich niet meer in staat te voelen haar werkzaamheden als (inmiddels) cliënt-zorgregistratie te continueren. Dat is eveneens verwijtbaar, nu van een goed werknemer voldoende inspanningen mogen worden verwacht om de re-integratie tot een succes te maken. Voornoemd bericht is nog onbegrijpelijker als die wordt afgezet tegen de

brief van haar gemachtigde van 9 oktober 2015. In die brief meldt werkneemster zich hersteld voor haar oude functie en verzoekt zij om terugplaatsing in die oude functie. Hoe kan werkneemster op 25 augustus 2015 berichten dat aangepast werk op de cliënt-zorgregistratie te zwaar is, om op 9 oktober 2015 te berichten dat zij hersteld is en terugkeer in haar eigen functie (die qua omvang en aard van het werk veel zwaarder is) verlangen? Op 26 april 2016 gaat werkneemster aan de slag op de financiële administratie. Werkneemster is daarbij, zonder dat de bedrijfsarts enige beperking ten aanzien van de begintijd heeft aangegeven, van mening pas om 11:30 uur haar werkzaamheden op de afdeling te kunnen starten. Medio mei 2016 heeft werkneemster bericht deze functie niet meer 'opportuun' te vinden. Ook hiervoor ontbreekt iedere medische indicatie. Sterker nog: werkneemster stelt zichzelf vrij van werk. Met deze handelwijze laat werkneemster zien dat zij geen inzicht heeft in de hiërarchische verhouding die zo kenmerkend is voor een arbeidsrelatie. Geconcludeerd wordt dat werkneemster stelselmatig weigert mee te werken aan haar re-integratie, zonder dat daar objectiveerbare redenen voor zijn. Een en ander levert verwijtbaar handelen op. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Meander heeft bepleit dat de transitievergoeding niet verschuldigd is omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De kantonrechter volgt Meander daarin niet. De hiervoor beschreven gedragingen en nalatigheden van werkneemster zijn weliswaar verwijtbaar, maar daarmee nog niet ernstig verwijtbaar. Daarbij is rekening gehouden met het feit dat werkneemster een lang dienstverband heeft en dat vóór 2014 nimmer klachten zijn geuit over haar functioneren. Nu aan de voorwaarden die artikel 7:673 BW stelt is voldaan, is de transitievergoeding toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:10937

Zaaknummer: 5386944 AZ VERZ 16-191

Rechters: J.J. Groen

Advocaten: C.A.H. Lemmens en R.M.M. Jacobs

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW