

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van Senior consulent Wmo wordt ontbonden op de g-grond. Partijen hebben een totaal ander beeld van elke situatie. Er hebben diverse gesprekken tussen partijen plaatsgevonden naast inzet van cursussen, coaching en mediation, maar deze hebben niet tot enige verbetering geleid.

Feiten

Stichting Rogplus Nieuwe Waterweg Noord (hierna: ROGplus) voert de Wet maatschappelijke ondersteuning (hierna: Wmo) uit in opdracht van de gemeenten Maassluis, Vlaardingen en Schiedam. Zij biedt ondersteuning en hulpmiddelen aan inwoners met een maatschappelijkehulpvraag. Werkneemster is met ingang van 1 juli 2007 bij ROGplus in dienst getreden in de functie van senior consulent Wmo voor 36 uur per week. Werkneemster heeft tot 2011 in grote lijnen probleemloos gefunctioneerd in haar functie als senior consulent Wmo bij ROGplus. Vanaf juli 2011 zijn er in toenemende mate problemen ontstaan. Deze problemen hadden met name betrekking op de relatie tussen werkneemster en haar leidinggevende, collega's, zorgverleners/derden en cliënten. Werkneemster heeft hiervoor cursussen over houding, het ontvangen van feedback, en gesprekstechnieken gevolgd en coachingstrajecten gehad. In 2014 heeft ROGplus ook geconstateerd dat werkneemster conflicten veroorzaakt. In 2017/2018 is werkneemster in een conflict geraakt met twee collega's en kwamen er enkele klachten binnen van cliënten en een zorgaanbieder over het functioneren van werkneemster. De klachten hebben met name betrekking op het gedrag/de houding van werkneemster. Op 18 juni 2018 heeft werkneemster zich – vanwege toegenomen oogproblemen – ziek gemeld. Begin 2019 heeft werkneemster een staaroperatie ondergaan. Vanwege problemen met haar ogen heeft zij haar normale werkzaamheden niet kunnen uitoefenen. Er hebben diverse voortgangs- en beoordelingsgesprekken tussen partijen plaatsgevonden. Deze hebben er niet toe kunnen leiden het vertrouwen tussen partijen te herstellen. Ook mediation heeft niet mogen baten. ROGplus verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op primair de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting aan de orde is geweest, kan worden gesproken van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen hebben een totaal ander beeld van elke situatie die door partijen naar voren is gebracht. Als gevolg van hetgeen tussen partijen is voorgevallen, acht de kantonrechter een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet meer realistisch.

Hoewel werkneemster heeft aangevoerd dat door haar arbeidsongeschiktheid een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan tussen partijen, is gebleken dat er reeds vóór de arbeidsongeschiktheid van werkneemster het een en ander tussen partijen speelde. Al in 2014 is werkneemster gewezen op de ontwikkelpunten die met name gericht waren op haar houding en gedrag. Daarvoor heeft werkneemster ook coaching en cursussen gevolgd die gericht waren op houding, feedback ontvangen en gesprekstechnieken. Ook de klachten van collega's, leidinggevend en klanten hebben betrekking op het gedrag van werkneemster. In het verweerschrift is werkneemster daar nauwelijks op ingegaan. Zij heeft slechts aangegeven dat zij zich niet herkent in het beeld dat ROGplus schetst en het probleem niet ziet, althans werkneemster stelt zich op het standpunt dat ROGplus het verkeerd ziet. Ook hier blijkt duidelijk dat partijen een totaal ander beeld hebben en dat de verhouding tussen partijen totaal is verstoord. Er hebben diverse gesprekken tussen partijen plaatsgevonden, maar deze hebben niet tot enige verbetering geleid. Ook het mediationtraject heeft er niet toe kunnen leiden dat partijen nader tot elkaar zijn gekomen. Niet kan worden gezegd dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster de verstoorde arbeidsverhouding heeft doen ontstaan. Het heeft er wel toe geleid dat de verhouding alleen maar nog stroever is gaan lopen en uiteindelijk onherstelbaar is geworden. Gelet op de ernst van de vertrouwensbreuk is herplaatsing niet in de rede. Nu werkneemster ten minste 24 maanden in dienst is geweest en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, maakt zij aanspraak op een transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ROGplus, zodat er geen grond is voor toewijzing van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6411

Zaaknummer: 8360333

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: E.P. Keuvelaar en J.A.M. van de Sande

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW