

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. Werkgeversbijdrage levensloop en bijdrage (bovenwettelijk) verlof vallen niet onder loonbegrip transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2017 in dienst getreden bij de gemeente Rotterdam (hierna: de gemeente) als medewerkster juridische zaken. Haar aanstelling is op 1 september 2018 verlengd voor onbepaalde tijd. Als gevolg van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren is haar aanstelling op 1 januari 2020 omgezet in een arbeidsovereenkomst. In een functioneringsgesprek op 19 november 2019 zijn aandachtspunten besproken, waaronder communicatie en het tijdig aanleveren van stukken. Werkneemster was het niet eens met de aandachtspunten en stelde voor om te praten over de gebeurtenissen in het voorjaar en de zomer. Verdere functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden, waarbij werkneemster is aangesproken op haar communicatieve vaardigheden en het niet naleven van afspraken. Ze is ook ziekgemeld en er zijn re-integratieafspraken gemaakt. De bedrijfsarts beperkte haar inzetbaarheid tot zeven uur per dag. Er zijn conflicten ontstaan over communicatie en gedrag, waaronder het laat aanleveren van stukken en het opnemen van verlof zonder toestemming. Werkneemster zijn tijdens een gesprek op 16 juni 2022 twee opties voorgesteld: een herplaatsingstraject van drie maanden onder begeleiding van het bureau Back on Track of een vaststellingsovereenkomst. In een brief van 23 juni 2022 uit werkneemster haar bezwaren tegen de vrijstelling van werk en het voorgestelde herplaatsingsonderzoek. Op 7 juli 2022 is besloten om het herplaatsingstraject te hervatten en te verlengen. Werkneemster is ook een juristenrol aangeboden binnen de afdeling Juridische Zaken. Werkneemster is een kort geding tegen de gemeente gestart, waarbij de kantonrechter heeft bepaald dat haar vorderingen gedeeltelijk moesten worden afgewezen. Op 2 maart 2023 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster beperkingen had en belastbaar was voor 4 dagen per week, 4 uur per dag. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van onder meer disfunctioneren.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van de gemeente om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden toe. Het opzegverbod tijdens ziekte staat volgens de kantonrechter niet in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hoewel werkneemster op dit moment arbeidsongeschikt is, is de voornaamste reden voor de gemeente om de arbeidsovereenkomst te ontbinden het disfunctioneren van werkneemster. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente werkneemster voldoende gelegenheid heeft

geboden om haar functioneren te verbeteren. Er zijn verschillende momenten geweest waarop de gemeente werkneemster heeft aangesproken op haar functioneren en er is een verbetertraject gestart. Ondanks de mogelijkheid tot verbetering heeft werkneemster zich niet constructief opgesteld en geen medewerking verleend aan het verbetertraject. De kantonrechter concludeert dat de ongeschiktheid van werkneemster voor de bedongen arbeid niet het gevolg is van ziekte of gebreken. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op basis van de d-grond. De kantonrechter wijst een transitievergoeding van € 11.160,55 bruto toe. De werkgeverbijdrage levensloop en de bijdrage (bovenwettelijk) verlof zijn niet in de regeling als (vaste of variabele) looncomponenten aangewezen en tellen dus niet mee. Kortom, alleen de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering dienen te worden meegenomen bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:4859

Zaaknummer: 10273209 VZ VERZ 23-236

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.M. de Jonge en B.I. van Vugt

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