

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van een senior jurist bij de Raad voor Rechtsbijstand. Geen reëel verbetertraject geboden, geen ontbinding wegens disfunctioneren. Wel ontbinding arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding toegekend.****Feiten*

Werknemer is op 1 september 2021 in dienst getreden bij de Raad voor Rechtsbijstand (hierna: de Raad). Werknemer adviseert en ondersteunt de gehele organisatie en het management inzake complexe dossiers. Na twee functioneringsgesprekken is werknemer op 12 juni 2023 op eigen verzoek vrijgesteld van arbeid. Op 23 juni 2023 volgt een ziekmelding. Een daaropvolgend mediationtraject heeft het conflict tussen partijen niet kunnen oplossen. De Raad verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of wegens een combinatie van deze gronden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter heeft het opzegverbod getoetst en heeft geen aanwijzing aangetroffen dat het ontbindingsverzoek van de Raad of de gedragingen van werknemer verband houden met diens ziekte.

*E-grond*

De Raad acht het ernstig verwijtbaar dat werknemer tijdens zijn sollicitatie zijn IVA-uitkering en PTSS heeft verzwegen gezien de aard van zijn functie, waar goed met stress kunnen omgaan van groot belang is. De Raad heeft niet voldoende geconcretiseerd waarom iemand met PTSS een verantwoordelijke juridische functie niet zou kunnen uitoefenen. Het is niet komen vast te staan dat werknemer informatie heeft achtergehouden die voor de uitoefening van zijn functie van wezenlijk belang is. (Ernstig) verwijtbaar handelen is niet vast komen te staan.

*D-grond*

De Raad stelt dat sprake is van disfunctioneren. Werknemer communiceert niet helder, komt afspraken niet na en is niet in staat soepel te schakelen. De Raad stelt dit vele malen tijdens functioneringsgesprekken te hebben besproken, wat door werknemer wordt ontkend. Nu de verslaggeving over de gesprekken ontbreekt, kan de kantonrechter niet oordelen of

werknemer had moeten begrijpen dat bepaalde zaken anders hadden gemoeten. Drie functioneringsgesprekken vanaf november 2022 zijn wel vastgelegd. De kantonrechter constateert dat de tijdspanne van vier maanden waarin de gesprekken zijn gevoerd te kort is geweest om een manier van professioneel handelen die zich in vele jaren heeft gevormd te veranderen. Werknemer heeft in ieder geval gepoogd zijn schrijfstijl aan te passen. De Raad heeft niets ondernomen om werknemer behulpzaam te zijn. Nu concreet aangereikte hulpmiddelen ontbreken, heeft het ontbroken aan een serieus verbetertraject. Aan de kwalificatie van het gedrag van werknemer wordt niet toegekomen.

#### *G-grond*

De Raad heeft het vertrouwen in werknemer volledig verloren en een aantal collega's heeft aangegeven niet meer met werknemer te willen samenwerken. Het is de kantonrechter duidelijk dat bij werknemer een grote mate van twijfel aan de betrouwbaarheid van de Raad bestaat. Het is voor te stellen dat de Raad werknemer, die de gevoeligste zaken bij de Raad behandelt, niet meer vrij zijn werkzaamheden zal laten verrichten. Het doorlopen van een mediationtraject heeft geen normalisering opgeleverd. Herplaatsing is niet mogelijk en ligt evenmin in de rede. Het ontbindingsverzoek op de g-grond wordt toegewezen.

#### *Billijke vergoeding*

Naast de transitievergoeding wordt een billijke vergoeding toegekend. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding primair is ontstaan omdat de Raad na het maken van verwijten werknemer geen concreet verbetertraject heeft aangeboden, en in plaats daarvan heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst. De Raad heeft werknemer een reële kans ontnomen om zich te verbeteren en is daardoor primair verantwoordelijk voor de vertrouwensbreuk. Vanwege dit ernstig verwijtbaar handelen van de Raad wordt een billijke vergoeding van € 45.161,12 toegekend. Daarbij wordt meegenomen dat werknemer pas kort bij de Raad werkte en vermoedelijk spoedig een baan met een vergelijkbaar inkomen zal vinden, dat werknemer naar eigen zeggen door zijn PTSS niet werd gestoord en dat hij pensioenschade leidt door het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Eveneens wordt door werknemer geleden immateriële schade meegenomen omdat werknemer door de manier waarop op een einde is aangestuurd is gekwetst. De raad wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 06-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:1029

**Zaaknummer:** 10791610 \ AZ VERZ 23-149

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** T.A. Opbroek-Booij en A.W.J.D. Ray-Engels

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 sub a BW en 7:671b lid 9 sub c BW