

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding omdat partijen in een uitzichtloze situatie zijn beland.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2007 in dienst getreden bij de gemeente. Per 1 mei 2013 is zij (van rechtswege) overgegaan naar werkgeefster, die sinds 2013 de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en schuldhelpverlening uitvoert voor verschillende gemeentes. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisatie (hierna: de cao SGO) van toepassing. Er werken 200 medewerkers. Werkneemster was laatstelijk werkzaam als administratief medewerkster back office. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat partijen met elkaar in een uitzichtloze situatie zijn beland. Werkneemster heeft sinds de overgang in 2013 op verschillende plekken in de organisatie gewerkt. Dat was niet altijd passend, vanwege vakinhoudelijke redenen en/of vanwege verhoudingen. De laatste jaren heeft zij vooral klussen en diverse ondersteunende taken verricht, zonder een vast team. Omdat zij een vaste rol en een vast team miste, is gezocht naar een vaste plek. Die is gevonden, maar de plaatsing is niet goed verlopen vanwege vakinhoudelijke redenen en een steeds verder verstoord en verzuurd geraakte arbeidsverhouding. Volgens werkneemster is het de schuld van werkgeefster dat partijen in deze situatie zijn beland.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Uit het dossier volgt dat partijen een lange geschiedenis hebben met elkaar en de arbeidsverhouding al langere tijd onder druk staat. De kantonrechter concludeert dat een (belangrijke) oorzaak daarvan is gelegen in het feit dat werkneemster al sinds 2013 geen vaste functie heeft en daarmee ook geen vast team. Het staat vast dat dit voor haar niet prettig is geweest. Zij heeft ook herhaaldelijk haar ongenoegen hierover geuit bij werkgeefster. Uit de stellingen van partijen volgt dat zij in de loop der jaren allebei hebben geprobeerd om een vaste functie voor werkneemster te vinden binnen een vast team, maar tot op heden is dat niet gelukt. Hoewel de visie van partijen over de oorzaak daarvan niet eensluidend is, concludeert de kantonrechter dat een terugkerend thema is dat partijen van mening verschillen over wat een geschikte functie is, waarbij het meermaals is voorgekomen dat werkneemster een passende functie voor zichzelf zag, maar werkgeefster haar niet geschikt vond voor de betreffende functie. Hoewel het voorgaande al langere tijd een onderwerp van gesprek is tussen partijen en partijen in 2018 al eens hebben gesproken over een beëindiging van het dienstverband, is de situatie tussen partijen begin 2024 geëscaleerd. De directe aanleiding was

de (proef)plaatsing bij de backoffice die niet is geslaagd. Werkgeefster heeft uiteindelijk mediation voorgesteld om tot normalisering van de arbeidsverhouding te komen, maar partijen hebben elkaar daarin niet kunnen vinden als gevolg van de verstoring van de arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat op grond van de uiteengezette omstandigheden herplaatsing niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 december 2024 onder toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zodat geen billijke vergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5566

Zaaknummer: 11193970 \ UE VERZ 24-185

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: J.E. Brouwer-Harbach

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:672 BW; 7:686a BW