

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster en GGZ verzoeken beiden ontbinding van de arbeidsovereenkomst. (Voorwaardelijke) ontbinding op beide verzoeken. Zowel werkneemster als GGZ heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.****Feiten*

Werkneemster is sinds 20 november 2023 in dienst van Stichting Geestelijke Gezondheidszorg (hierna: GGZ) als teamleider onder de cao GGZ 2021-2024. Op 21 maart 2024 werd ze tijdelijk op non-actief gesteld tot en met 11 april 2024 vanwege zorgen over haar functioneren en de impact op de veiligheid van het team en de cliënten. Dit werd haar schriftelijk meegedeeld. Partijen spraken op 2 april 2024 en voerden daarna verdere e-mailcorrespondentie. Op 7 mei 2024 diende werkneemster een ontbindingsverzoek in, waarin zij vroeg om een billijke vergoeding van € 112.855,68, een transitievergoeding en betaling van achterstallig vakantiegeld en niet-opgenomen vakantiedagen. Werkneemster stelt dat ontbinding nodig is wegens ernstig verwijtbaar handelen van GGZ, omdat zij zonder inwerken moest starten ondanks haar gebrek aan ervaring in de GGZ. GGZ zou ongefundeerde kritiek hebben geuit en haar onterecht op non-actief hebben gesteld.

*Tegenverzoek*

GGZ legt zich neer bij de verzochte ontbinding, maar verzet zich tegen de verzochte billijke vergoeding en transitievergoeding. Bij voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt GGZ om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsrelatie, meer subsidiair vanwege een combinatie van gronden. GGZ stelt dat werkneemster zich niet aan protocollen hield, risico's creëerde voor collega's en cliënten en negatief sprak over leidinggevenden. Zij zou handreikingen van GGZ hebben afgewezen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de door werkneemster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst na korte tijd behoort te eindigen. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen GGZ en werkneemster duurzaam en ernstig verstoord is geraakt en dat herstel van de noodzakelijke vertrouwensband niet meer te verwachten is. Nu GGZ zich neerlegt bij het verzoek tot ontbinding, zal de ontbinding worden toegewezen.

*Billijke vergoeding*

Een billijke vergoeding kan worden toegekend bij ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. De kantonrechter constateert dat GGZ in de beginfase heeft verzuimd werkneemster voldoende begeleiding te bieden, wat zorgde voor een moeilijke start. De conclusie is dat GGZ kan worden verweten werkneemster in de beginfase onvoldoende te hebben begeleid en ondersteund. Vanaf maart 2024 heeft GGZ zich ingespannen om de begeleiding te verbeteren. Werkneemster heeft vanaf dat moment een wantrouwende houding aangenomen, zich niet constructief opgesteld en onvoldoende blijk gegeven van reflectievermogen op haar eigen functioneren. Dit kan haar worden verweten. GGZ had goede gronden om werkneemster op non-actief te stellen. Werkneemster heeft daarna niet bijgedragen aan herstel van de arbeidsrelatie. Uit de inhoud van het gesprek van 2 april 2024 en de correspondentie daarna mocht GGZ afleiden dat werkneemster de overeenkomst wilde beëindigen.

Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door GGZ of werkneemster. De arbeidsrelatie is structureel en onherstelbaar verstoord geraakt.

GGZ heeft subsidiair aangevoerd dat werkneemster disfunctioneerde, hetgeen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou moeten leiden. Dit standpunt volgt de kantonrechter niet, gelet op hetgeen hiervoor is vastgesteld en het ontbreken van een verbeterplan en verbetertraject.

De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen aan werkneemster. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door GGZ, is GGZ bij de ontbinding op verzoek van werkneemster ook geen transitievergoeding verschuldigd. Wel zal GGZ worden veroordeeld tot betaling van hetgeen in het kader van de eindafrekening is verschuldigd aan vakantiegeld en niet-opgenomen vakantiedagen met specificatie. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen omdat er geen aanwijzingen bestaan dat GGZ een extra prikkel nodig heeft om aan de veroordeling te voldoen.

Werkneemster krijgt de mogelijkheid haar verzoek in te trekken. Mocht zij dit doen, dan wordt het tegenverzoek van GGZ toegewezen op basis van de verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) met toekenning van een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:6149

**Zaaknummer:** 11095027 \ EA VERZ 24-424

**Rechters:** M.W. van der Veen

**Advocaten:** M.H.M. van Asten, W.M. Hes en N. Zwijnepoel

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:671c lid 2 sub b BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:686a lid 6 BW en 7:686a lid 7 BW