

RECHTSPRAAK

Protestants-Christelijke Stichting Philadelphia Zorg/werknemer

Ontbinding van disfunctionerende werknemer leidt tot C is meer dan 1, wegens niet starten van verbetertraject of herplaatsing binnen grote organisatie. Er is geen sprake van grensoverschrijdend protocolgedrag van werknemer

Werknemer (47 jaar) is sinds 2005 in dienst van Philadelphia, laatstelijk in de functie van coördinerend begeleider zeer intensieve begeleiding. Na diverse klachten en meldingen van grensoverschrijdend gedrag door werknemer jegens collega's en problemen die zij in de samenwerking met werknemer ervaren, is besloten tot een onderzoek door kwaliteitsfunctionarissen, op grond van het protocol grensoverschrijdend gedrag. De kwaliteitsfunctionarissen hebben hun bevindingen en conclusies vastgelegd in een rapport, waarin ook een advies aan de regiodirecteur is opgenomen. In het rapport van de kwaliteitsfunctionarissen wordt ten aanzien van werknemer onder meer opgemerkt dat hij een belangrijk aandeel heeft in het kweken van negativiteit in de groep, dat hij een grote rol speelt in het roddelcircuit (voornamelijk gericht op de locatiemanager, de behandelcoördinator en de GZ-psycholoog), dat er sprake is van een verziekte werksfeer en dat hij hierin een grote rol speelt en dat hij gebrek aan zelfreflectie toont. Tijdens het onderzoek is werknemer op non-actief gesteld. In reactie hierop heeft werknemer zich op 13 september 2010 ziek gemeld. Werknemer trekt de klachten sterk in twijfel, betwist de objectiviteit van het rapport en doet een beroep op het opzegverbod wegens ziekte.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mede gelet op de verstandhouding tussen werknemer en de kern op de betreffende locatie (de locatiemanager, de behandelcoördinator en de GZ-psycholoog) is voldoende aannemelijk geworden dat een vruchtbare samenwerking in de toekomst er niet meer in zit. Het beroep van werknemer op reflexwerking van het opzegverbod bij ziekte wordt gepasseerd. Het is niet gebleken dat het verzoek daarmee verband houdt. Volgens de kantonrechter volgt uit het rapport niet dat sprake is van grensoverschrijdend gedrag, maar eerder van disfunctioneren. Het lag dan voor de hand om werknemer een verbetertraject te laten volgen. Philadelphia heeft een verbetertraject niet willen starten en zij heeft mogelijkheden tot herplaatsing binnen de – grote – organisatie overigens onvoldoende bekeken. De kantonrechter is van oordeel dat een ontbindingsvergoeding van € 30.000 bruto dient te worden toegekend (C iets meer dan 1).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-02-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2011:BP3609

Zaaknummer: 360953 EJ VERZ. 2078-10

Rechters: G. van Eerden

Advocaten: M.G.P. Uipkes en M. Vetkamp

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW