

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Nu werkgever en werkneemster geen blijk hebben gegeven van vertrouwen in de arbeidsrelatie, is deze duurzaam en grondig verstoord en wordt de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn ontbonden. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.

Feiten

Werkgever is een zorgaanbieder in de geestelijke gezondheidszorg. Werkneemster is op 1 september 2006 in dienst getreden bij werkgever en is – na een reorganisatie – werkzaam als manager Algemene Zaken. Op 5 april 2018 en 22 mei 2018 heeft over het functioneren van werkneemster een gesprek plaatsgevonden. Op laatstgenoemde datum heeft werkneemster een beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorgesteld. In een brief van 23 mei 2018 heeft werkgever twee opties voorgesteld: beëindiging of voortzetting in aangepaste vorm. Tijdens een functioneringsgesprek van 5 juni 2018 heeft werkgever een voorstel tot beëindiging gedaan, maar dat heeft werkneemster van de hand gewezen. Op 30 juli 2018 heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat sprake is van verstoorde arbeidsverhoudingen en medische beperkingen. Op 13 augustus 2018 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden en is werkneemster negatief beoordeeld. Op de punten waar werkneemster negatief scoort, is een verbetertraject ingezet. Een mediatontraject is zonder succes beëindigd. Op 3 december 2018 heeft werkneemster zich hersteld gemeld en sinds 6 december van dat jaar is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding (g-grond)

De kantonrechter is op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting van oordeel dat de arbeidsverhouding duurzaam en grondig is verstoord. Ter zitting hebben partijen over en weer onvoldoende blijk gegeven van vertrouwen in de arbeidsrelatie. Een basis voor een vruchtbare samenwerking ontbreekt in dat geval. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn.

Billijke vergoeding

Werkneemster stelt dat werkgever vanaf het eerste moment voornemens is geweest de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen. Tijdens het gesprek van 22 mei heeft werkneemster echter zelf aangestuurd op een beëindiging als alternatief op een verbetertraject. Werkneemster verwijt werkgever dat hij ondanks haar arbeidsongeschiktheid de druk bleef opvoeren en werkneemster heeft bewogen – onder dreiging met 'vervolgstappen' – te verschijnen op een beoordelingsgesprek ten behoeve van dossiervorming door werkgever. Uit het advies van de bedrijfsarts volgt echter niet dat werkneemster vanwege medische beperkingen niet op een zodanig gesprek zou kunnen verschijnen. Werkneemster voert verder aan dat vanaf 2014 geen enkel functionerings- of beoordelingsgesprek met haar is gevoerd. Hoewel onwenselijk, maakt dit niet dat het werkgever niet vrijstond om een beoordelingsgesprek met werkneemster te voeren. Van bijzondere omstandigheden die duiden op ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is geen sprake. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:6628

Zaaknummer: 7400435 \ EJ VERZ 18-87462

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

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