

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer door moedwillig en stelselmatig het re-integratieproces te frustreren.*Feiten*

Werkneemster is sinds 28 september 2015 in dienst van de rechtsvoorgangers van Stichting ROC Mondriaan. Tijdens een cursus communicatievaardigheden heeft werkneemster kritiek geuit op de cursusleidster. Werkneemster is vervolgens overgeplaatst naar een ander team. Werkneemster heeft zich op 19 juli 2017 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft bevestigd dat sprake is van een medisch objectiveerbare aandoening en van arbeidsgerelateerde problemen. Op 5 oktober 2017 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat tevens sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door een arbeidsconflict met de leidinggevende. Werkneemster heeft in 2017, 2018 en 2019 meerdere (re-integratie)gesprekken met ROC Mondriaan afgezegd. Zij heeft meermaals aangegeven zich onveilig te voelen bij haar leidinggevende. Op enig moment heeft werkneemster een formele klacht ingediend tegen de wijze van verslaglegging door ROC Mondriaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De AP heeft een lichte sanctie toegepast in de vorm van een berisping. Medio 2018 heeft werkneemster ROC Mondriaan laten weten haar niet als goed werkgever te beschouwen en heeft zij financiële compensatie geëist. ROC Mondriaan heeft toen aangegeven dat betaling van een geldsom aan werkneemster niet op zijn plaats is. Uit de arbeidsdeskundige rapportage van 25 januari 2019 blijkt dat werkneemster geschikt is voor haar eigen functie. Wel wordt in de rapportage opgemerkt dat werkneemster tijdens het onderzoeksgesprek niet in wilde gaan op haar beperkingen, waardoor zij de arbeidsdeskundige onvoldoende informatie gaf over de impact van haar beperking op haar werk. Tussen partijen heeft vanaf januari 2019 mediation plaatsgevonden, waarbij werkneemster na drie gesprekken de neutraliteit van de mediator in twijfel heeft getrokken en het vierde gesprek na een kwartier heeft beëindigd. Werkneemster heeft een re-integratiegesprek van 12 maart 2019 afgezegd wegens medische klachten, waarop ROC Mondriaan de loondoorbetaling heeft gestaakt. Werkneemster is op 27 juni 2019 zonder bericht niet bij de bedrijfsarts verschenen. Op 4 oktober 2019 heeft ROC Mondriaan het UWV om een deskundigenoordeel verzocht over de re-integratie-inspanningen van werkneemster in het tweede ziektejaar. Het UWV heeft daarop aangegeven dat werkneemster uitdrukkelijk heeft verzocht geen contact met haar op te nemen, op grond waarvan het UWV niet in staat is om een deskundigenoordeel te geven, nu geen wederhoor kan plaatsvinden. ROC Mondriaan

verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werknemster te ontbinden op de e- of g-grond. ROC Mondriaan stelt zich primair op het standpunt dat werknemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemster voert verweer met de stelling dat zij klokkenluider is van mistanden bij ROC Mondriaan.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter stelt vast dat werknemster instemt met ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat er aan de zijde van werknemster sprake is van verwijtbaar handelen en nalaten. Het handelen van werknemster heeft geleid tot een uitzichtloze situatie, terwijl ROC Mondriaan zich tevergeefs heeft ingespannen om de re-integratie op te starten. Gezien het voorgaande ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de primair verzochte e-grond.

Vergoedingen

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van de werknemster, nu zij bij herhaling niet is verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts en bij re-integratieafspraken en zij alle inspanningen van ROC Mondriaan om de re-integratie op gang te brengen moedwillig en stelselmatig heeft gefrustreerd, zoals blijkt uit het niet op gang komen van de mediation en diverse (klacht)procedures die zij is begonnen. Ook heeft werknemster geen medewerking verleend aan het deskundigenoordeel in het tweede ziektejaar. Werknemster heeft zo een onwerkbaar situatie gecreëerd, waardoor zij geen recht heeft op de transitievergoeding. Dit heeft tevens tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst per direct wordt ontbonden. Van ernstig verwijtbaar handelen van ROC Mondriaan is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake, waardoor toekenning van een billijke vergoeding niet aan de orde is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:7523

Zaaknummer: 8220157 RP VERZ 19-50722

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: J.G. Roethof

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW