

RECHTSPRAAK

Van een zorgvuldig handelend werkgever mocht hulp worden verwacht bij het opstellen van een geëist verbeterplan. Het eenzijdig beëindigen van een vrijwillig coachingstraject en een verschil van mening over de wijze van re-integratie levert geen verstoorde arbeidsrelatie op.

Feiten

Werkneemster is in dienst getreden bij Stichting Vrijwilligers Terminale Zorg Drenthe (hierna: Acanthis) in de functie van thuiscoördinator voor zes uur per week. Per 1 april 2016 heeft zij haar werkzaamheden uitgebreid met de functie van coördinator in het hospice in Meppel. Deze laatste (duo)functie oefende zij samen met een collega uit. In opdracht van de algemeen manager wordt op 30 augustus 2018 een vrijwillig coachingstraject opgestart vanwege – kort gezegd – een verstoorde relatie tussen werkneemster en haar collega. Op 11 februari 2019 is werkneemster met ingang van 15 februari 2019 vrijgesteld van haar werkzaamheden vanwege onder meer het eenzijdig beëindigen van het coachingstraject. Werkneemster heeft de gelegenheid gekregen een verbeterplan op te stellen en uit te werken. Hierbij heeft zij de algemeen manager om verduidelijking gevraagd. Op 1 mei 2019 is werkneemster meegedeeld dat het bestuur en de algemeen manager tot de conclusie zijn gekomen dat het verbeterplan van werkneemster niet voldoet en dat het bestuur geen ander mogelijkheid ziet dan om tot een afscheid te komen. Werkneemster heeft zich op 7 mei 2019 ziek gemeld. Naar aanleiding van haar bezoek aan de bedrijfsarts op 28 oktober 2019 adviseert de bedrijfsarts werkneemster te laten starten met 3 uur per week in aangepast werk. Op 21 november 2019 heeft de algemeen manager werkneemster bericht dat re-integratie in het tweede spoor moet gaan plaatsvinden. Acanthis heeft gedreigd met een loonstop indien werkneemster niet meewerkt. Op 17 maart 2020 heeft een arbeidsdeskundige van het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Acanthis onvoldoende zijn en dat de adviezen van de bedrijfsarts om werkneemster gefaseerd in aangepast werk te laten hervatten niet zijn opgevolgd. Acanthis verzoekt de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsrelatie en te bepalen dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te wijzen en Acanthis te veroordelen tot re-integratie van werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat Acanthis heeft verzuimd voldoende duidelijk te maken op welke wijze de arbeidsrelatie met werkneemster is verstoord. Op basis van het Plan van

Aanpak dat door de coach is opgesteld, kan worden vastgesteld dat zowel werkneemster als haar collega ermee heeft ingestemd dat zij op vrijwillige basis deelnamen aan een coachingstraject. Niet kan worden ingezien waarom het beëindigen van een vrijwillig coachingstraject tot een verstoring van de relatie tussen Acanthis en werkneemster zou moeten leiden. Werkneemster is daarna nog wel in de gelegenheid gesteld om via een verbeterprogramma terug te keren in haar functie, maar in dit verband is niet duidelijk gemaakt waar het van werkneemster gevraagde verbeterplan precies op zag. Haar functioneren als zodanig stond tussen partijen immers niet ter discussie, althans Acanthis heeft zich nooit ingespannen om met werkneemster functionerings- of beoordelingsgesprekken te voeren en naar aanleiding daarvan afspraken met werkneemster te maken. Daarnaast is niet of onvoldoende gebleken dat Acanthis voldoende inspanningen heeft verricht om werkneemster te begeleiden bij het opstellen van het door haar geëiste verbeterplan, zoals van een zorgvuldig handelend werkgever mag worden verwacht. Niet is betwist dat werkneemster Acanthis heeft gevraagd om vier verbeterpunten nader te concretiseren, omdat zij niet in staat was om invulling te geven aan deze abstracte punten. Daarnaast wordt overwogen dat het enkele feit dat tussen partijen een verschil van mening bestaat over de re-integratie van werkneemster geen verstoring van arbeidsverhouding is. In dit verband is van belang dat uit de rapportages van de bedrijfsarts niet blijkt dat de ziekte van werkneemster enkel verband houdt met de vermeende verstoorde relatie. Verder kan worden vastgesteld dat Acanthis tijdens de ziekte van werkneemster niet heeft voldaan aan haar verplichtingen als werkgever voortvloeiende uit de Wet Verbetering Poortwachter. De arbeidsdeskundige heeft in het daartoe opgestelde rapport immers aangegeven, dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn en dat de adviezen van de bedrijfsarts om werkneemster gefaseerd in aangepast het werk te laten hervatten niet zijn opgevolgd. Dat werkneemster niet heeft willen meewerken aan re-integratie in het tweede spoor kan niet als verwijtbaar worden aangemerkt. De kantonrechter concludeert op basis van het bovenstaande dat geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond rechtvaardigt. Het verzoek van Acanthis zal dan ook worden afgewezen. Dit betekent dat Acanthis zal moeten meewerken aan de re-integratie van werkneemster, zoals dit door de bedrijfsarts is voorgesteld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:3134

Zaaknummer: 8487480 AR VERZ 20-33

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: E. van Dijk en T. Bouwman-Huisman

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