

RECHTSPRAAK

Langdurig zieke werkneemster disfunctioneert in haar nieuwe functie doordat ze haar beperkte taken niet afkrijgt en veel conflicten heeft met collega's en leidinggevendenden. Ontbinding op de d-grond toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2007 in dienst getreden van Stichting BVE Zuid-Limburg (hierna: Vista) in de functie van docent/begeleider. Op 3 april 2013 heeft werkneemster zich ziek gemeld, hetgeen verband hield met spanningen op het werk en (sluimerende) conflicten met collega's. Partijen hebben zich na de ziekmelding gericht op re-integratie in haar eigen functie. Werkneemster heeft diverse pogingen ondernomen om na de ziekmelding ten dele te hervatten in aangepast werk, maar zij heeft zich telkens na een gedeeltelijke hervatting opnieuw ziek gemeld. Vista heeft van meerdere collega's van werkneemster klachten over werkneemster ontvangen. Met ingang van 4 maart 2015 is aan werkneemster een WGA-uitkering toegekend. Vista heeft werkneemster vervolgens in een herplaatsingstraject geplaatst. Op 28 maart 2017 heeft de bedrijfsarts werkneemster volledig arbeidsgeschikt bevonden voor de eigen functie als docent/begeleider. Werkneemster is vervolgens herplaatst op de afdeling Taal in de functie van trajectbegeleider. Met de herplaatsing is werkneemster akkoord gegaan. Op 16 maart 2018 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden met werkneemster, waarin twee incidenten met collega's en de werkdruk zijn besproken. Tijdens dat gesprek heeft Vista werkneemster medegedeeld dat zij tot de zomervakantie de kans kreeg om zich te verbeteren. Werkneemster is er niet in geslaagd de Uitstroomrapportages (UR's) voor het einde van het schooljaar af te ronden. Op 11 oktober 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de teamleider en werkneemster waarin onder meer is besproken dat werkneemster nog altijd te weinig productief was. Op 18 december 2018 heeft werkneemster zich weer ziek gemeld bij Vista. Partijen zijn een mediationtraject gestart en hebben daarna zonder resultaat onderhandeld over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Sinds medio december 2018 heeft werkneemster geen arbeid in dienst van Vista verricht. Vista verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden en aan haar een transitievergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de d-grond. Daartoe overweegt hij het volgende. Na de periode van arbeidsongeschiktheid van de eigen functie is werkneemster herplaatst als trajectbegeleider. Tussen partijen staat vast dat zij

vanaf het moment van herplaatsing nooit volledig de taken die verbonden zijn aan de functie heeft hoeven verrichten. Desondanks is werkneemster er niet in geslaagd de aldus in omvang beperkte werkzaamheden naar behoren te verrichten. Zo slaagde werkneemster er niet in de UR's tijdig af te ronden. Daar is zij in diverse gesprekken op gewezen. De kantonrechter verwerpt het verweer van werkneemster dat zij niet in staat is gesteld haar functioneren te verbeteren. Er zijn immers talrijke gesprekken door de jaren heen geweest en zij is vanaf juni 2018 voor alle andere werkzaamheden vrijgesteld om de UR's tijdig rond te krijgen voor de zomervakantie 2018. Daarna heeft Vista werkneemster nog een extra kans gegund om te voldoen aan de norm en haar in staat gesteld een cursus te volgen. Ook dat heeft niet tot verbetering geleid. Van Vista kan in redelijkheid niet verlangd worden om werkneemster elders binnen haar organisatie te herplaatsen. Dit houdt verband met de subsidiaire g-grond. De arbeidsverhoudingen tussen partijen zijn immers zo ernstig verstoord dat van Vista niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gebleken is dat werkneemster vanaf in ieder geval april 2013 met grote regelmaat in conflictsituaties met collega's en leidinggevendenden is beland. Bovendien blijkt uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, dat werkneemster enorm sterk wantrouwen koestert jegens Vista alsmede haar collega's. Ook dat staat in de weg aan herplaatsing binnen de organisatie. Het oordeel kan dan ook niet anders luiden dan dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster toewijsbaar is. De transitievergoeding wordt aan werkneemster toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:5205

Zaaknummer: 9177743 AZ VERZ 21-58

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: E.V.C. Savelkoul en T.G.J. Horlings

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