

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding nadat arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op initiatief van werkgever niet is verlengd. Tussen partijen is een samenwerkingsprobleem ontstaan maar niet is komen vast te staan dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster is op 29 oktober 2020 bij verpleeginstelling Stichting Buurtzorg Nederland (hierna: Buurtzorg) in dienst getreden op grond van een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 oktober 2021. De leer-/arbeidsovereenkomst is gesloten ten behoeve van het praktijkgedeelte van de beroepsopleiding tot mbo-verpleegkundige van werkneemster. Partijen zijn overeengekomen dat bij goed functioneren de leer-/arbeidsovereenkomst wordt verlengd voor de resterende opleidingsduur. In de periode van 12 november 2020 tot 12 maart 2021 hebben diverse (evaluatie)gesprekken plaatsgevonden tussen werkneemster en haar begeleiders. Werkneemster is vanaf 22 maart 2021 vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van haar salaris. Buurtzorg heeft besloten om het dienstverband met werkneemster na 1 oktober 2021 niet voort te zetten. Werkneemster verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding van € 478.

Oordeel

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt vast dat er een samenwerkingsprobleem is ontstaan tussen werkneemster en haar twee begeleiders. Partijen verschilden onder meer van mening over de verantwoordelijkheden ten aanzien van gespreksverslagen en een stappenplan, het nakijken van opdrachten, het ondertekenen van verslagen door werkneemster en de inhoudelijke kritiek van de begeleiders op het functioneren van werkneemster. Werkneemster heeft in het gesprek van 12 maart 2021 kritiek ontvangen van haar begeleiders, waar zij het moeilijk mee had. Buurtzorg heeft vervolgens geprobeerd om het gesprek met haar aan te gaan en een oplossing te zoeken voor het samenwerkingsprobleem. Werkneemster was daar niet toe bereid. Vervolgens heeft de gemachtigde van werkneemster een brief gestuurd waarin werd aangestuurd op beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter sluit niet uit dat in de begeleiding van werkneemster zaken anders en beter hadden gekund. Voor het recht op een billijke vergoeding moet Buurtzorg echter in maart 2021 zodanig ernstig verwijtbaar hebben gehandeld dat medewerking aan een poging tot herstel van de verhoudingen in de resterende

zes en een halve maand van het dienstverband niet meer van werknemster mocht worden verwacht. De kantonrechter kan die conclusie op grond van de aan hem gepresenteerde feiten niet trekken. De situatie lijkt zich meer voor te doen dat werknemster na het gesprek van 12 maart 2021 alleen nog tot het einde van het dienstverband wilde komen omdat zij geen vertrouwen meer had in de voortzetting daarvan. Dit is een omstandigheid die meer bij werknemster ligt dan bij Buurtzorg omdat objectief daar geen gronden voor zijn komen vast te staan. Buurtzorg heeft een aannemelijke en gerechtvaardigde reden gegeven voor haar besluit tot het niet verlengen van de overeenkomst met werknemster. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook niet vast komen te staan dat Buurtzorg ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Aan werknemster zal geen billijke vergoeding worden toegekend.

Transitievergoeding

Werknemster heeft tevens verzocht om de haar toekomende transitievergoeding te bepalen op € 478. Buurtzorg heeft de transitievergoeding van € 343,94 (waarbij terecht is uitgegaan van de gemiddelde contractsomvang) reeds aan werknemster betaald. Buurtzorg vordert dit bedrag als onverschuldigd betaald terug, omdat werknemster tijdens de periode van vrijstelling van werkzaamheden volgens Buurtzorg ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door in die periode uren buiten haar contractuele werktijd te claimen, die tevens aan haar zijn uitbetaald. Buurtzorg vordert ook terugbetaling van die extra geclaimde uren. Vast is komen te staan dat werknemster in de maand april 2021 56 uur heeft geclaimd en uitbetaald gekregen terwijl zij in die periode recht had op uitbetaling van 20 uur. Buurtzorg vordert daarom terecht terugbetaling van de extra geclaimde uren. Het contractueel vastgestelde aantal uren van werknemster verschilde maandelijks, waardoor het mogelijk is dat werknemster zich heeft vergist bij het declareren van haar uren. Niet vast is komen te staan dat sprake is geweest van het opzettelijk opvoeren van te veel uren door werknemster, waardoor voor de terugbetaling van de transitievergoeding geen grond bestaat.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:1731

Zaaknummer: 9532852/AZ/21-164 07032022

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: R.A. Wijnands en T.H.T.T. Nguyen

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 sub c BW en 7:673 lid 9 sub a BW