

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever leidt tot arbeidsongeschiktheid. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij werkgever als assistent begeleider op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een bruto maandsalaris van € 2.888,76. Werkneemster begeleidt en verzorgt cliënten op locatie. In januari 2022 wordt besloten dat de locatie een woongroep voor intensieve begeleiding wordt. Op 18 juni 2022 meldt werkneemster zich ziek. Begin augustus 2022 is het team van werkneemster overgeplaatst naar een andere locatie. Per brief van 11 oktober 2022 wordt werkgever door werkneemster en drie collega's bericht dat niet wordt ingestemd met de overplaatsing en wordt werkgever gesommeerd het besluit terug te draaien. Tussen partijen vinden begin en eind november 2022 gesprekken plaats, waarin door werkgever wordt voorgesteld dat werkneemster tijdelijk wordt herplaatst en onder bepaalde voorwaarden drie maanden na herplaatsing terug kan keren naar haar vertrouwde locatie. Werkneemster weigert het voorstel, waarna gesproken wordt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De collega's van werkneemster sluiten een vaststellingsovereenkomst, maar werkneemster niet. In februari en maart 2023 vindt mediation plaats en even later wordt dit on hold gezet. Gesprekken over re-integratie leiden tot de afspraak dat werkneemster op een vertrouwde locatie kan re-integreren, wat per brief is bevestigd. Begin juli 2023 blijkt uit een arbeidsdeskundig rapport dat er geen re-integratiemogelijkheden bij werkgever zijn, nu blijkt dat het eigen werk niet passend is en niet passend is te maken. Advies om te re-integreren in het tweede spoor is niet van de grond gekomen. Werkneemster verzoekt onder meer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Blijkens overgelegde rapportages blijkt dat de gezondheidsklachten van werkneemster grotendeels in stand worden gehouden door onopgeloste arbeidsproblemen. Aannemelijk is dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst bevorderlijk zal zijn voor het herstel van werkneemster. Werkneemster is ongekwalificeerd in dienst getreden en van een goed werkgever wordt verwacht dat ervoor gezorgd wordt dat de werkomstandigheden en werkomgeving voldoende worden afgestemd op werkneemster. Van voldoende zorg is niet gebleken. Werkgever geeft aan dat

werkneemster een opleiding kon volgen, maar voor de start hiervan is ervoor gekozen de locatie te veranderen naar een woongroep voor intensieve begeleiding, waardoor de zwaarte van de zorg toeneemt. Van een deugdelijk plan de campagne van werkgever is niet gebleken. De transitie naar een woongroep voor intensieve begeleiding is niet goed verlopen, want er kwamen klachten van cliënten en werknemers. Voldoende is vast komen te staan dat het ontbreken van de juiste tools van werkgever heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De transitievergoeding en billijke vergoeding worden bij een ontbindingsverzoek van de werknemer toegewezen indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De transitievergoeding wordt toegekend, vermeerderd met gevorderde wettelijke rente. Ook de billijke vergoeding wordt toegekend. Tot half maart 2023 is er een causaal verband tussen het handelen van werkgever en de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, hierna is namelijk wel gedaan wat verwacht kan worden van een werkgever, namelijk re-integratie in een vertrouwde omgeving met persoonlijke begeleiding. Alles overziend wordt een billijke vergoeding van zowel materiële als immateriële schade toegekend van € 6.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4442

Zaaknummer: 10552444 UE VERZ 23-174

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: R.K.A. Kop en T.A. Opbroek-Booij

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW