

RECHTSPRAAK

Werkgeefster en werkneemster hebben allebei verwijtbaar gehandeld tijdens het re-integratietraject, maar voor allebei kwalificeert dit niet als ernstig verwijtbaar. Kantonrechter wijst ontbindingsverzoek van werkneemster toe, zonder toekenning van een transitie- of billijke vergoeding. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt ook toegewezen op de e-grond.

Feiten

Op 1 oktober 1998 is werkneemster bij Stichting Innoforte in dienst getreden in de functie van verzorgende niveau 3 voor 29 uur per week. Op 27 juni 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster en haar teamleidster hebben vervolgens meermaals gecorrespondeerd over haar re-integratie. Uit deze correspondentie blijkt dat partijen elkaar over en weer beschuldigen van het niet voldoen aan de verplichtingen inzake de Wet verbetering poortwachter. Uiteindelijk constateert de bedrijfsarts op 13 december 2022 dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzoekt in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst tussen haar en Innoforte te ontbinden onder toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en materiële en immateriële schadevergoedingen. Volgens werkneemster zou Innoforte haar re-integratieverplichtingen ernstig hebben veronachtzaamd. Ook zou werkneemster onder druk van haar teamleidster op 27 oktober 2022 een avonddienst en op 28 oktober 2022 een ochtenddienst hebben gewerkt, terwijl dit tegen het advies van de bedrijfsarts inging. Innoforte zou daarnaast tussen 30 oktober en 3 november 2022 contact hebben gezocht met werkneemster wegens een op 31 oktober 2022 geplande afspraak, terwijl werkneemster een duidelijk signaal had afgegeven dat zij eerst met de bedrijfsarts wilde spreken. Tot slot heeft er op 17 november 2022 een gesprek plaatsgevonden waarin de teamleidster van werkneemster boos is weggelopen met de mededeling dat werkneemster niet meer op haar afdeling zou kunnen re-integreren. Innoforte verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het ontbindingsverzoek van werkneemster wordt afgewezen of zij dit verzoek intrekt, zelf ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (7:686 BW), de e-grond, de g-grond en/of de i-grond. Op 10 november 2023 heeft werkneemster een deskundigenoordeel van het UWV ontvangen waarin het UWV de re-integratieverplichtingen van Innoforte voldoende heeft beoordeeld. Op 15 november 2023 heeft Innoforte een deskundigenoordeel van het UWV ontvangen waarin de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn beoordeeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het ontbindingsverzoek van de werknemer

Niet is vast komen te staan dat werkneemster onder druk van haar teamleidster op 27 oktober de avonddienst en op 28 oktober 2022 de ochtenddienst moest werken. Uit een Whatsappgesprek met de roosteraar blijkt namelijk dat werkneemster zelf voornoemde diensten heeft voorgesteld. Innoforte heeft wel verwijtbaar gehandeld rondom de geplande afspraak van 31 oktober 2022. Innoforte heeft namelijk een onjuiste mededeling gedaan en onnodige druk bij werkneemster veroorzaakt. Verder heeft Innoforte verwijtbaar gehandeld tijdens het gesprek op 17 november 2022 door de mededeling van de teamleidster dat werkneemster niet meer op haar afdeling zou kunnen re-integreren. Niet is gebleken dat de teamleidster hierop is teruggekomen bij werkneemster en haar excuses heeft gemaakt, hetgeen wel verwacht mocht worden. Aan de andere kant heeft werkneemster er ook voor gekozen een klacht bij het bestuur in te dienen voordat mediation had plaatsgevonden. Ook heeft werkneemster direct ingezet op exitmediation. Door niet meer open te staan voor een gesprek met Innoforte, hetgeen niet in lijn lag met voormeld advies van de bedrijfsarts, heeft Innoforte geen redelijke kans meer gekregen om de arbeidsrelatie te normaliseren voordat tot exitmediation werd besloten. Dit maakt dat, hoewel Innoforte de arbeidsverhouding onnodig op scherp heeft gesteld, haar in dit geval gelet op het verdere verloop geen ernstig verwijtbaar handelen kan worden verweten. Nu niet is komen vast te staan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Innoforte, bestaat er geen recht op een transitievergoeding en/of billijke vergoeding. Ook de verzoeken tot vergoeding van materiële en immateriële schade worden afgewezen, omdat werkneemster deze verzoeken onvoldoende heeft onderbouwd dan wel bewezen. Nu geen transitie- en billijke vergoeding wordt toegekend, stelt de kantonrechter werkneemster in de gelegenheid haar verzoek op deze punten in te trekken. Indien werkneemster het verzoek niet tijdig intrekt, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024.

Het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van de werkgever

Ten aanzien van het voorwaardelijk tegenverzoek van Innoforte oordeelt de kantonrechter, in het geval werkneemster het verzoek wel tijdig intrekt, als volgt. Van een ernstige toerekenbare tekortkoming aan de zijde van werkneemster is geen sprake, zodat de arbeidsovereenkomst niet op die grond kan worden ontbonden. Omdat werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, is wel sprake van een voldragen e-grond. In de wetsgeschiedenis is het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer immers nadrukkelijk als voorbeeld van een e-grond genoemd. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is echter geen sprake, zodat zij wel aanspraak heeft op de wettelijke transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2024.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:2337

Zaaknummer: 10714482 \ HA VERZ 23-48

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: N.J. van Dijk, A.G.M. Dera-ten Bokum en L.K. de Haan

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:686 BW, 7:673 BW, 7:658a BW, 7:656 BW, 7:686a BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW