

RECHTSPRAAK

Dat diverse kleine incidenten voor frustratie en onbegrip zorgen, maakt niet dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is. Daarbij weegt mee dat werkneemster een Wajongstatus heeft.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2017 in dienst getreden bij Rijkswaterstaat. Werkneemster heeft een Wajongstatus, als gevolg van (onder andere) bij haar vastgestelde ADHD. Over de jaren 2017 tot en met 2019 is het functioneren van werkneemster overwegend positief beoordeeld. Op 5 februari 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarvan de conclusie was dat de prestaties nog niet volledig overeenkwamen met afspraken/verwachtingen, waardoor op onderdelen verbeteringen nodig zijn. Op 17 maart 2020 heeft er wederom een gesprek plaatsgevonden, dat overwegend positief was, maar waarin een aantal 'belangrijke uitdagingen' worden beschreven voor werkneemster. Op 6 oktober 2020 volgt er een gesprek. In de samenvatting daarvan is beschreven dat er een trajectmanager is ingeschakeld. Werkneemster heeft daar o.a. op gereageerd dat zij in de samenvatting niet terugleest dat zij zich onveilig voelt onder het huidige afdelingshoofd. In een e-mail van 3 december 2020 heeft zij dit uitgebreider herhaald. In december 2020, februari 2021 en maart 2022 hebben enkele medewerkers klachten ingediend over het gedrag van werkneemster. Er vinden meerdere gesprekken plaats met werkneemster. Per 1 april 2022 is werkneemster overgeplaatst naar een andere afdeling. Er wordt een jobcoach ingeschakeld, maar een gesprek tussen de jobcoach en werkneemster is niet afgerond omdat het volgens de jobcoach 'volledig ontspoorde'. In maart 2023 is het functioneren van werkneemster als onvoldoende beoordeeld. Op 2 juni 2023 kenbaar gemaakt dat er een herplaatsingstraject wordt gestart. Er is mediation ingezet en er heeft een wettelijk en aanvullend herplaatsingstraject plaatsgevonden, alles zonder succes. Rijkswaterstaat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

G-grond

Gelet op de Wajongstatus van werkneemster mag van Rijkswaterstaat worden verwacht dat zij werkneemster ondersteunt in wat zij nodig heeft om binnen de organisatie goed te kunnen functioneren. Gesteld noch gebleken is dat de arbeidsverhouding de eerste twee jaar verstoord was. Werkneemster had in die tijd extra begeleiding en een jobcoach. Rijkswaterstaat had met deze aanpak een handelwijze gevonden waarmee werkneemster goed kon functioneren binnen de organisatie en de onderlinge verhoudingen tussen werkneemster en collega's goed bleven. Nadat in 2020 het afdelingshoofd is vervangen door X, werden de houding en het

gedrag van werknemster steeds nadrukkelijker onderwerp van gesprek. Waarom de onderlinge verhouding tussen werknemster en X precies is omgeslagen blijkt niet uit de stukken. Rijkswaterstaat heeft zich ingespannen om de arbeidsverhouding weer te normaliseren, maar op den duur is ook de verhouding met andere collega's vertroebeld. De kantonrechter maakt uit hetgeen tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gekomen op dat na een opeenstapeling van kleine incidenten de spreekwoordelijke emmer was overgelopen. Hoewel het begrijpelijk is dat de incidenten voor frustratie en onbegrip zorgen, maakt dit niet dat de kantonrechter ziet dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is. Onder de juiste begeleiding en met de juiste faciliteiten kan werknemster goed functioneren binnen de organisatie.

D-grond

De kantonrechter is op basis van de overgelegde stukken en het besprokene ter zitting van oordeel dat Rijkswaterstaat de kritiek op het functioneren van werknemster te algemeen en onvoldoende concreet heeft onderbouwd. Dat er ten aanzien van de houding en het gedrag aandachtspunten bestonden, leidt nog niet tot het oordeel dat werknemster onvoldoende functioneert. Ontbinding op de cumulatiegrond acht de kantonrechter niet gerechtvaardigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:15539

Zaaknummer: 11073552 RP VERZ 24-50255

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: Mr. F.E. de Bruijn, mr. J.M. Bruinewoud en J.P. Volk

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:671b BW