

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst pedagogisch medewerkster ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Hoewel het in beginsel niet op de weg ligt van de werknemer om zich in te zetten voor herintreding na op non-actiefstelling, mag van de werknemer ook wel enig initiatief verwacht worden.

Feiten

Werkneemster is sinds 3 juli 2017 in dienst bij Stichting Kinderopvang 2Samen (hierna: 2Samen). Zij werkt thans als pedagogisch medewerkster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Kinderopvang 2024 (hierna: de cao) van toepassing. Op 9 augustus 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 11 maart 2024 is werkneemster hersteld gemeld. Op 25 april 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden waar (onder meer) het functioneren van werkneemster is besproken. Op 2 mei 2024 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden. Aanleiding waren opmerkingen die werkneemster ten overstaan van een andere medewerker van 2Samen zou hebben gemaakt in verband met het conflict in Gaza. Op 15 mei 2024 heeft werkneemster zich wederom ziek gemeld. Op 23 mei 2024 heeft 2Samen werkneemster schriftelijk gewaarschuwd voor het niet handelen volgens de pedagogische visie van 2Samen en het overtreden van de gedragscode. Tegen deze waarschuwing heeft werkneemster geprotesteerd. Tussen 18 juli en 18 september 2024 heeft een mediationtraject plaatsgevonden, dat niet tot een oplossing heeft geleid. Sinds 18 september 2024 staat werkneemster op non-actief. 2Samen verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen opzegverbod

In de door de bedrijfsarts opgestelde probleemanalyse naar aanleiding van de laatste ziekmelding van 15 mei 2024 staat dat er primair sprake is van een arbeidsconflict en niet van verzuim op medische gronden. Er kan dan ook geen andere conclusie worden getrokken dan dat er geen sprake was van een medische reden als gevolg waarvan werkneemster haar werkzaamheden niet kon verrichten. Dat betekent dat er geen sprake was of is van een opzegverbod wegens ziekte.

Redelijke grond voor ontbinding

De kantonrechter oordeelt vervolgens dat er tussen partijen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en overweegt daarover het volgende. Terwijl er ten aanzien van de situatie in 2022 geen twijfel over bestaat dat werkneemster was uitgevallen als gevolg van een medische factor, blijkt ook dat toen reeds sprake was van achterliggende problematiek, zoals het omgaan met druk en spanning. Uit het procesdossier blijkt vervolgens dat 2Samen werkneemster heel veel mogelijkheden heeft geboden, onder meer door re-integratiemogelijkheden te bieden op verschillende locaties van 2Samen, alsmede door het aanbieden van een coach en andere faciliteiten. Al deze mogelijkheden hebben uiteindelijk geleid tot een succesvolle re-integratie per 11 maart 2024, maar werkneemster is per 15 mei 2024 weer uitgevallen, nu als gevolg van een arbeidsconflict. Daarna is de onderlinge verhouding langzamerhand geëvolueerd naar de situatie van vandaag de dag: een periode van meer dan zeven maanden van non-activiteit na het afronden van de mediation, met geen enkel uitzicht op herintreding van werkneemster bij 2Samen. 2Samen wil na alle inspanningen niet verder met werkneemster en ook werkneemster toont geen enthousiasme daarvoor. De kantonrechter merkt daarbij op dat hij niet ziet dat werkneemster na de aankondiging van 2Samen dat zij zou streven naar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst initiatieven heeft ontplooid om bij 2Samen opnieuw in te treden. Ofschoon het niet in eerste instantie op de weg ligt van een werknemer om zich in te zetten voor herintreding, mag van een werknemer ook wel enig initiatief verwacht worden. Zeker als die werkneemster, zoals in het voorliggende geval, afwijzing van het ontbindingsverzoek verzoekt en daarmee dus aangeeft te willen terugkeren bij 2Samen. De kantonrechter is er al met al van overtuigd dat thans een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan, die ondanks alle pogingen van – vooral – 2Samen niet meer te herstellen is. Herplaatsing van werkneemster ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de transitievergoeding volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:19303

Zaaknummer: 11438794

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: F.H. Buvelot en N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW