

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren (d-grond). Ondanks feit dat werkneemster een uiterst bekwaam arts-microbioloog is, ontbreekt het haar aan de competenties samenwerken en communicatie. Werkneemster is voldoende in gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren.

Werkneemster is sinds 1992 in dienst bij werkgever als arts-microbioloog. Zij is door werkgever bij diverse ziekenhuizen gedetacheerd, laatstelijk bij ziekenhuis C. Een visitatiecommissie heeft naar aanleiding van een bezoek op 5 en 6 juni 2013 kenbaar gemaakt zich zorgen te maken over de structurele samenwerkingsproblemen van de arts-microbioloog binnen de vakgroep, als gevolg waarvan werkgever een plan van aanpak opstelt. Er wordt een groepstraject individueel functioneren medisch specialisten (IFMS) gestart onder begeleiding van een externe consultant. De externe consultant concludeert in zijn rapport van 2 januari 2015 dat de groepsdynamiek zodanig is verstoord tussen werkneemster en haar collega's, dat er twee opties zijn: werkneemster verlaat de groep of werkneemster laat binnen een halfjaar zichtbaar verbeteringen zien in haar samenwerking en communicatie. Er wordt een coaching- en verbetertraject afgesproken voor de noodzakelijke gedragsverandering, waarbij werkneemster is bijgestaan door een coach. Na extra IFMS-bijeenkomsten stelt de externe consultant vast dat meerdere collega's van werkneemster vinden dat zij onvoldoende progressie heeft getoond, dat er onvoldoende vertrouwen is dat zij haar houding en gedrag zal verbeteren en dat de coaching geen zichtbare verbetering op het gebied van communicatie en samenwerking heeft opgeleverd. Daarop heeft werkgever werkneemster uitgenodigd voor een gesprek, waarin haar ontslag is aangezegd. Na dat gesprek meldt werkneemster zich ziek. De gegevens van werkneemster zijn vervolgens onder meer van de website van werkgever verwijderd. Werkgever verzoekt om ontbinding op de d-grond en/of de g-grond. De werkneemster verzoekt om een billijke vergoeding en onder meer om herplaatsing van haar gegevens op de website van werkgever.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een opzegverbod, omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekmelding. Werkgever heeft voldoende aangetoond dat het bij werkneemster schort aan de competenties samenwerken en communiceren en werkgever heeft werkneemster voldoende in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Herplaatsing is niet mogelijk, omdat werkneemster – gezien haar specialisme – alleen kan worden herplaatst als arts-microbioloog, terwijl het ontbindingsverzoek juist is gelegen in het niet voldoen aan de eisen van deze functie. De

arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de d-grond. De werknemster heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Het verzoek van werknemster om herplaatsing van haar gegevens op de website van werkgever wordt afgewezen, gezien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, het feit dat geen wedertewerkstellingsvordering is ingediend en de arbeidsongeschiktheid van werknemster. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 184.391,52 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-07-2016

Zaaknummer: 5133397 AR VERZ 16-128, 5191857 AR VERZ 16-144 en 5255655 AR VERZ 16-159