

Stichting Laurens/werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (d-grond). Waar een verbetertraject gemiddeld zes maanden duurt, heeft werkgever werkneemster (verpleegkundige) inmiddels 15 maanden de gelegenheid gegeven om zich onder verschillende leidinggevers te bewijzen. Herplaatsing door werkneemster geweigerd.

Werkneemster is vanaf 1 juni 2010 (met een tussenpoze) in dienst van Stichting Laurens (hierna: Laurens), laatstelijk werkzaam als verpleegkundige niveau 4. Op 30 maart 2015 is een verbetertraject gestart. Werkneemster heeft op verschillende locaties en onder verschillende leidinggevers het verbetertraject doorlopen. Tijdens het verbetertraject heeft Laurens verscheidene klachten over het functioneren van werkneemster ontvangen. Op 25 april 2016 is de eindevaluatie van het verbetertraject besproken. Geconcludeerd is dat werkneemster nog niet voldoet aan de eisen die gesteld worden aan een verpleegkundige 4. Het verbetertraject is met drie maanden voortgezet. Eind september 2016 wordt wederom geconcludeerd dat werkneemster niet op het gewenste niveau functioneert. Laurens heeft aangegeven werkneemster te willen herplaatsen naar een lager functieniveau, met behoud van salaris, welk aanbod werkneemster heeft afgewezen. Laurens verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege disfunctioneren (d-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan de hand van een lange reeks klachten en incidenten heeft Laurens gedetailleerd en onderbouwd aangetoond dat zij op grond van reële verwachtingen en eisen redelijkerwijs tot de conclusie mocht komen dat werkneemster niet voldoet aan de eisen die Laurens mag en moet stellen aan een verpleegkundige niveau 4. Voorts overweegt de kantonrechter dat Laurens de beoordeling niet van de (subjectieve) mening van één beoordelaar in één werkomgeving heeft laten afhangen, maar van meerdere, op verschillende locaties. Dit alles draagt bij aan de geloofwaardigheid van het oordeel van Laurens dat werkneemster niet aan de functie-eisen voldoet. Het disfunctioneren van werkneemster staat daarmee voldoende vast. Waar een verbetertraject gemiddeld zes maanden duurt, heeft Laurens werkneemster inmiddels 15 maanden de gelegenheid gegeven om zich op diverse locaties onder verschillende leidinggevers te bewijzen. Verder heeft Laurens op verzoek van werkneemster een vaardigheidstrainer ingeschakeld en heeft zij kunnen rekenen op intensieve begeleiding van een externe coach. Daarmee heeft Laurens naar het oordeel van de kantonrechter zich (meer dan) voldoende ingespannen om het functioneren van werkneemster te verbeteren. Dat het disfunctioneren van werkneemster het

gevolg is van onvoldoende scholing of het gevolg is van ziekte of gebreken, is gesteld noch gebleken. Ten slotte is van betekenis dat Laurens onderzocht heeft of er alternatieve functies voor werknemster aanwezig zijn. Laurens heeft immers voorgesteld werknemster met behoud van haar volledige salaris te herplaatsen in de functie van Verzorgende niveau 3. Dit voorstel is door werknemster van de hand gewezen. Samenvattend komt de kantonrechter tot het oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 februari 2017, met toekenning van de transitievergoeding. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat geen aanleiding. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:10142

Zaaknummer: KTN-5534405_29122016

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: S.I. Witkamp en L. van Luipen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:671b BW