

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgeefster

***Ontbinding arbeidsovereenkomst tussen ziekenhuis en verpleegkundige wegens disfunctioneren door structureel niet naleven van protocollen houdt stand. Werkneemster heeft zorgvuldig verbetertraject doorlopen. Geen toekenning billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 september 1991 bij werkgeefster in dienst geweest als verpleegkundige. Werkgeefster is vanaf 2009 ontevreden geweest over het functioneren van werkneemster. Werkgeefster heeft met verschillende maatregelen getracht het functioneren van werkneemster op deze punten te verbeteren. Nadat overplaatsing naar een andere afdeling en coaching volgens werkgeefster geen blijvend gunstig resultaat hadden, heeft zij besloten tot een verbetertraject op de afdeling bariatric van het ziekenhuis te X. Het traject is op 13 juni 2017 afgesloten. Werkgeefster heeft de kantonrechter in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de zogenoemde restgrond. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding toegewezen op de d-grond, de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 september 2018 en bepaald dat werkgeefster aan werkneemster de transitievergoeding verschuldigd is. Het verzoek om werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, is afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

### *Oordeel*

Volgens werkneemster had de ontbinding niet wegens disfunctioneren uitgesproken mogen worden. Het hof gaat daaraan voorbij. Als het hof van oordeel zou zijn dat de ontbinding ten onrechte is gebaseerd op de d-grond, blijft de arbeidsovereenkomst ontbonden, omdat partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Wat betreft het al dan niet ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster geldt het volgende.

Werkneemster meent dat hetgeen werkgeefster al dan niet vanaf het gesprek op 13 juni 2017 heeft gedaan of nagelaten, haar ernstig valt te verwijten. Kennelijk neemt werkneemster het werkgeefster kwalijk dat zij na het gesprek op 13 juni 2017 voorstellen is gaan doen om te komen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in plaats van haar de kans te geven om zich te verbeteren in het door haar gekozen verbetertraject. Het hof kan werkneemster hierin niet volgen. Werkneemster had op dat moment al een verbetertraject gehad en dat was bepaald niet de eerste mogelijkheid ter verbetering. Het kan werkgeefster daarom niet kwalijk

worden genomen dat zij werkneemster toch nog een allerlaatste kans heeft geboden haar functioneren te verbeteren. Niet valt in te zien waarom het werkgeefster moet worden kwalijk genomen dat zij na het gesprek op 13 juni 2017 is gaan onderzoeken of het mogelijk was om overeenstemming te bereiken over een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voor zover werkneemster heeft bedoeld dat het werkgeefster moet worden verweten dat zij een 360 graden feedback heeft uitgevoerd, kan het hof werkneemster daarin evenmin volgen. Werkgeefster heeft juist zorgvuldig gehandeld door een 360 graden feedback uit te voeren, alvorens een verbetertraject te starten. De uitkomst van de 360 graden feedback was voor werkgeefster dusdanig verontrustend dat zij geen verbeterdoelen heeft geformuleerd en het geplande verbetertraject niet is gestart, maar zij werkneemster op non-actief heeft gesteld. Het hof kan werkneemster niet volgen in haar stelling dat zij onterecht op non-actief is gesteld. Ook als het zo is geweest dat de betreffende incidenten eerder dan de 360 graden feedback bekend waren bij werkgeefster, dan laat dat onverlet dat uit de 360 graden feedback naar voren kwam dat het niet naleven van de protocollen door werkneemster niet een kwestie was van een enkele keer, maar dat dit een structureel karakter had. Werkgeefster heeft terecht geen risico willen nemen van gezondheidsschade van haar patiënten. Het belang van werkneemster bij het voortzetten van haar werkzaamheden weegt daar niet tegenop. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Er is geen grondslag voor toewijzing van een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 14-03-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2019:989

**Zaaknummer:** 200.247.000\_01

**Rechters:** M. van Ham, A.J. Henzen en R.J. Voorink

**Advocaten:** M.F.P.M. Brogtrop en D. den Heeten

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:683 BW en 6 EVRM