

RECHTSPRAAK

Werkgeefster maakt niet aannemelijk dat zij zich voldoende heeft ingespannen om samenwerkingsproblemen te verbeteren en dat werknemer voldoende kans is gegeven voor verbetering. Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever op de g-, d- en i-grond.

Feiten

Werkgeefster is een zorgorganisatie voor gespecialiseerde ouderenzorg met ongeveer 1400 medewerkers op zeventien locaties in vijf gemeenten. Werkneemster is sinds 15 december 2020 in dienst van werkgeefster. Werkgeefster heeft het recht werkneemster op al haar locaties werkzaamheden te laten verrichten. Op 15 januari 2021 heeft de leidinggevende van werkneemster een evaluatiegesprek met werkneemster gevoerd. Daarbij is besproken dat de samenwerking met bepaalde collega's stroef loopt. Op 5 februari 2021 heeft een tweede evaluatiegesprek met werkneemster plaatsgevonden, waarin ook is besproken dat de samenwerking met een aantal collega's stroef loopt en dat werkneemster wordt overgeplaatst naar het organisatieonderdeel van werkgeefster. Vanaf 16 februari 2021 is werkneemster werkzaam voor het organisatieonderdeel op verschillende locaties van werkgeefster. Op 2 maart 2021 heeft de planningsadviseur bij het organisatieonderdeel een evaluatiegesprek met werkneemster gevoerd. Daarin is besproken dat de samenwerking op de locatie niet goed gaat en dat werkneemster zich te veel bemoeit met de indeling van Somatiek team 2. Op 8 maart 2021 heeft de coördinator van het organisatieonderdeel werkneemster meegedeeld dat zij niet meer hoeft te komen werken en dat het dienstverband wordt beëindigd. Werkneemster heeft daarna niet meer voor werkgeefster gewerkt. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege disfunctioneren en meer subsidiair op grond van een combinatie van een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren*

Uit de standpunten van partijen blijkt dat medewerkers van werkgeefster op drie locaties problemen hebben gemeld met de samenwerking met werkneemster. Alleen de omstandigheid dat meerdere collega's bij werkgeefster hebben geklaagd over de samenwerking met werkneemster, is geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding of disfunctioneren. Daarbij komt dat werkneemster bij werkgeefster in dienst is getreden in een periode waarin het als gevolg van COVID-19 extra druk was in de zorg, waardoor mogelijk eerder irritatie ontstond

bij het samenwerken met een nieuwe collega. De klachten van collega's die werkgeefster per e-mail heeft ontvangen, zijn niet voorgelegd aan werkneemster. Werkgeefster heeft tijdens het dienstverband drie keer een evaluatiegesprek met werkneemster gevoerd. Van deze gesprekken zijn geen verslagen overgelegd. Werkgeefster heeft werkneemster na het tweede evaluatiegesprek met haar leidinggevende overgeplaatst naar het organisatieonderdeel, maar wat daar precies over is afgesproken, blijkt niet uit een verklaring of uit een gespreksverslag. Werkgeefster stelt dat zij werkneemster herhaaldelijk heeft aangesproken op specifieke verbeterpunten, maar werkgeefster heeft geen stukken overgelegd waaruit blijkt hoe en wanneer dit is gebeurd. Werkgeefster heeft ook niet gesteld dat zij werkneemster begeleiding heeft aangeboden, bijvoorbeeld door gesprekken met collega's of met behulp van een mediator. Gesteld noch gebleken is dat werkgeefster inspanningen heeft verricht om de door haar gestelde verstoorde arbeidsverhouding op te lossen. Werkgeefster heeft ook niet aannemelijk gemaakt waaruit werkneemster had moeten begrijpen dat als geen verbetering zou komen, de arbeidsovereenkomst zou eindigen. Verder blijkt niet dat een verbetertraject heeft plaatsgevonden. Voor zover al kan worden aangenomen dat na het gesprek met de leidinggevende op 2 maart 2021 een verbetertraject is gestart, is dit traject, door al op 8 maart 2021 een vaststellingsovereenkomst aan te bieden, zo kort geweest dat het niet kan worden beschouwd als een reëel verbetertraject.

Cumulatiegrond

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond ook niet toewijsbaar. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat van werkgeefster verwacht had mogen worden dat zij, voor zover de arbeidsverhouding naar haar mening ernstig verstoord is, moeite had behoren te doen dit te herstellen. Daarvan is echter niet gebleken. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen. Nu vast is komen te staan dat geen sprake is van een voldragen ontslaggrond kan beantwoording van de vraag of werkgeefster heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting, achterwege blijven. Ten overvloede merkt de kantonrechter daarover nog wel het volgende op. De kantonrechter is er niet van overtuigd dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn op één van de zeventien locaties van werkgeefster niet mogelijk is of niet in de rede ligt, gelet op wat hiervoor is overwogen over de gestelde verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2876

Zaaknummer: 9151640

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: S. Bergwerff en J.R. van Damme

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