

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst verpleegkundige op de g-grond na geschil over inroostering. Er is niet gebleken dat sprake is van een vast rooster waar werkneemster aan vasthoudt.

Feiten

Werkneemster is sinds 8 juli 2008 in dienst van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als verpleegkundige. Werkneemster is sinds 20 januari 2021 arbeidsongeschikt. Daarvoor is in de periode van 2013 tot en met 2020 in verschillende periodes ook sprake geweest van arbeidsongeschiktheid. Naar aanleiding van een vordering van werkneemster met betrekking tot onregelmatigheidstoelagen en verlofuren heeft op 21 mei 2021 een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, mevrouw C (destijds leidinggevende) en mevrouw D (HR-adviseur). Vanaf 19 oktober 2021 correspondeert werkneemster veelvuldig met haar nieuwe leidinggevende A over het gemaakte rooster en stelt zij dat zij alleen mag worden ingedeeld volgens een vast rooster. A is van mening dat hier geen sprake van is. Op 30 december 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar echtgenoot enerzijds en de heer B (directeur) en mevrouw E (HR-adviseur) anderzijds. Uit het gespreksverslag van 30 december 2021 volgt dat werkgeefster in het gesprek geconstateerd heeft dat er geen vertrouwen meer is in een werkbare samenwerking. Om die reden is werkneemster per direct op non-actief gesteld. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond.

Oordeel

E-grond

Dat met werkneemster een afspraak – die derhalve door werkgeefster zou moeten worden nagekomen – is gemaakt dat zij in een vast dienstrooster en alleen in avonddiensten zou werken, is de kantonrechter niet gebleken. Dit is ook door werkgeefster (en A) consequent betwist. Anders dan werkneemster meent, volgt dit ook niet uit de stukken die zij ter onderbouwing van haar standpunt in het geding heeft gebracht. Hieruit blijkt wel dat in het kader van haar re-integratie door de bedrijfsarts is verklaard dat het de voorkeur verdient om werkneemster in een vast ritme te laten werken, maar dat levert nog geen (jegens werkgeefster afdwingbare) harde afspraak op. In dat licht beschouwd is het begrijpelijk dat A van meet af niet is meegegaan in de visie van werkneemster, maar daarmee is wel de kiem voor het uiteindelijk hoog opgelopen conflict gelegd. Hoewel niet is gebleken van een duidelijke afspraak, zoals werkneemster volhoudt, is de kantonrechter wel gebleken dat

werkneemster, buiten de periodes dat zij arbeidsongeschikt was, steeds is ingeroosterd geweest in een vast rooster, op vaste dagen, en alleen in de avonddiensten. Daarom kan worden ingezien dat werkneemster de mening was toegedaan dat dit kon worden beschouwd als haar vaste rooster en werkgeefster, althans A, heeft – ook desgevraagd op de mondelinge behandeling – geen goede verklaring kunnen geven waarom na al die jaren verandering in die situatie zou moeten komen. Dat van alle werknemers flexibiliteit wordt verwacht, zoals werkgeefster in dat kader heeft gesteld, is begrijpelijk, maar wel erg algemeen geformuleerd. Werkgeefster heeft geen plausibele redenen genoemd waarom dat ook ineens van werkneemster werd verlangd, terwijl dit jarenlang niet het geval is geweest. Werkneemster zocht het overleg op, maar werkgeefster ging het inhoudelijke overleg niet aan. Gelet op het voorgaande is het begrijpelijk dat bij werkneemster op enig moment de emotie de overhand heeft genomen. Desondanks had zij zich wel beter rekenschap moeten geven van hoe haar dwingende en veeleisende opstelling op anderen, in het bijzonder A, zou overkomen. In de verhouding tussen werknemer en werkgever past het niet hoe werkneemster zich richting A heeft geuit. Werkgeefster heeft dan ook terecht gesteld dat dit niet kan worden getolereerd. Dat neemt niet weg dat de betreffende vragen wel leefden bij werkneemster en niet gebleken is dat A op enig moment op een serieuze wijze met werkneemster het gesprek is aangegaan om te trachten op een constructieve wijze tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing te komen. Dit had wel op de weg van A, althans werkgeefster, als goed werkgever, gelegen. Tegen deze achtergrond is de kantonrechter dan ook van oordeel dat een en ander werkneemster niet in die mate kan worden aangerekend dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen voor de hand ligt.

G-grond

Gelet op het voorgaande wordt geoordeeld dat voldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een dermate verstoorde arbeidsrelatie dat het in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat werkgeefster, gelet op de ontstane situatie, niet meer met werkneemster verder wil, is de consequentie van de wijze waarop zij zich heeft opgesteld, ook al is enigszins invoelbaar hoe dit alles zo ver heeft kunnen komen. Naar aanleiding van de uitlatingen van werkneemster op de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter ook geen aanleiding gezien om aan te nemen dat werkneemster de kwestie van haar werkrooster heeft laten rusten, terwijl hier toch echt een streep onder gezet zal moeten worden wil sprake kunnen zijn van een vruchtbare basis om met elkaar verder te kunnen. Onder die omstandigheden kan van werkgeefster in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster (gewijzigd of ongewijzigd) te laten voortduren. De kantonrechter vindt het verder voldoende aannemelijk geworden dat herplaatsing van werkneemster (binnen een redelijke termijn), al dan niet met behulp van scholing en, zo nodig, in een andere, passende functie niet in de rede ligt. Werkneemster heeft om toekenning van de transitievergoeding verzocht en de kantonrechter vindt dat aan werkneemster in de gegeven omstandigheden de transitievergoeding toekomt. Er is geen aanleiding om aan werkneemster ook een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4092

Zaaknummer: 9715120

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: M.E. Stefels en T.R. Dalmolen

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