

RECHTSPRAAK

Werkneemster had recht op een verbetertraject op de KNO-poli. Kantonrechter wijst ontbinding van arbeidsovereenkomst af en bevestigt haar recht op wedertewerkstelling en loon.*Feiten*

Werkneemster is sinds 31 mei 1994 in dienst, sinds 1 februari 2012 als medisch assistente voor 34 uur per week op de KNO-poli. Op 5 november 2024 bericht werkgever dat er een onhoudbare situatie op de KNO-poli is ontstaan en biedt twee opties: een verbetertraject op een andere afdeling of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt bij berichten van 13 november en 17 december 2024 tevergeefs om wedertewerkstelling op de KNO-poli en start een kort geding. Werkgever volhardt in het standpunt dat een verbetertraject noodzakelijk is en legt dit op 17 januari 2025 op, met de sommatie aan werkneemster om zich op 21 januari te melden op de poli neurochirurgie. Werkneemster weigert dit bij bericht van 21 januari 2025. Tijdens de mondelinge behandeling van het kort geding op 27 januari 2025 stelt werkgever dat werkneemster geen zelfreflectie toont, dat hij het vertrouwen in een vruchtbare samenwerking heeft verloren en een ontbindingsprocedure zal starten, terwijl het bericht van 21 januari 2025 als werkweigering wordt gezien en het loon vervalt. Werkneemster geeft op 3 februari 2025 aan bereid te zijn de instructie tot ontvangst van het kortgedingvonnis op te volgen. Het vonnis van 17 februari 2025 houdt in dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster niet langer op de KNO-poli mag werken en dat terugkeer uiterlijk 31 maart 2025 moet plaatsvinden. Werkneemster biedt op 24 februari 2025 volledige medewerking aan, maar werkgever handhaaft het ontbindingsverzoek en stelt werkneemster op 25 maart 2025 op non-actief vanaf 31 maart 2025, ondanks het kortgedingvonnis. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst primair te ontbinden wegens disfunctioneren, verwijtbaar handelen en/of een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden. Werkneemster verzet zich en verzoekt bij ontbinding om een billijke vergoeding, cumulatievergoeding en transitievergoeding. Daarnaast vraagt werkneemster in een tegenverzoek recht op loon vanaf 21 januari 2025, niet op non-actief te worden gesteld vanaf 31 maart 2025 en een dwangsom van € 2.500 per dag bij niet-naleving van het kortgedingvonnis.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever had werkneemster een verbetertraject opgelegd op een andere afdeling dan de KNO-poli, wat zij weigerde. De kantonrechter overweegt dat werkneemster recht heeft om het verbetertraject op haar eigen afdeling te volgen, omdat de KNO-poli als overeengekomen arbeid geldt. Volgens werkgever zou

werkneemster pestgedrag vertonen, maar uit diverse onderzoeken, meldingen en gesprekken blijkt dat er sprake is van een teambreed probleem en een onveilige werksfeer, mede door leidinggevende en cultuur binnen het team. Concrete bewijzen voor pestgedrag door werkneemster ontbreken. Hoewel werkneemster een dominante rol kan hebben en soms bot overkomt, vormt dit geen rechtvaardiging om het verbetertraject op een andere afdeling af te dwingen. Werkgever heeft werkneemster geen deugdelijk verbetertraject op de KNO-poli aangeboden, waardoor de d-grond (disfunctioneren) niet toewijsbaar is. De e-grond (verwijtbaar handelen) faalt eveneens, omdat de opdracht tot een verbetertraject op een andere afdeling geen redelijke instructie was. De g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) wordt afgewezen. De verhouding is niet zodanig verstoord dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden voortgezet. Uit het voorgaande blijkt dat alle door werkgever aangevoerde ontbindingsgronden feitelijk allemaal hun basis hebben in het standpunt van werkgever dat werkneemster ten onrechte heeft geweigerd om uitvoering te geven aan het door werkgever voorgestelde en opgelegde verbetertraject op een andere afdeling dan de KNO-poli. Volgens de kantonrechter is dat standpunt van werkgever onjuist. Volgens de kantonrechter had werkneemster het recht om het verbetertraject op een andere afdeling te weigeren en had werkgever werkneemster de mogelijkheid moeten bieden om een verbetertraject op de KNO-poli te doorlopen, hetgeen werkgever niet heeft gedaan. Dat brengt mee dat niet alleen ontbinding op de afzonderlijke aangevoerde gronden (d, e en g) niet toewijsbaar is, maar ook dat ontbinding op de cumulatiegrond (i) niet toewijsbaar is. Gelet op het voorgaande is er immers geen sprake van de vereiste combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de andere gronden, die zodanig is dat van werkgever als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden. De proceskosten komen voor rekening van werkgever.

Tegenverzoek

Omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen, worden ook de tegenverzoeken tot correcte afwikkeling en betaling van transitie-, cumulatie- en billijke vergoeding afgewezen. Werkneemster heeft vanaf 21 januari 2025 recht op loon. De werkweigering betrof de niet-redelijke instructie van werkgever om het verbetertraject op de poli neurochirurgie te volgen, terwijl het verbetertraject op de KNO-poli mogelijk had moeten zijn. Het weigeren van deze instructie leidt niet tot verlies van loon. Werkgever is daarom verplicht het loon te voldoen. Werkneemster maakt aanspraak op wedertewerkstelling op de KNO-poli, omdat dit haar overeengekomen arbeid is. De kantonrechter ziet geen reden om hiervan af te wijken en bevestigt de eerdere kortgedingveroordeling tot wedertewerkstelling. Aan deze veroordeling wordt een dwangsom verbonden van € 500 per dag, met een maximum van € 5.000 per maand en een totaalmaximum van € 75.000. De uitvoerbaarheid bij voorraad wordt toegestaan, omdat het belang van werkneemster zwaarder weegt dan dat van werkgever, en een zekerheidstelling is niet nodig. De proceskosten zijn voor rekening van werkgever.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6762

Zaaknummer: 11529314 \ AZ VERZ 25-12 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: A.M. van Geel en S.M.J. Heeren

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:628 lid 1 BW en 7:686a lid 3 BW.