

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Medisch Centrum Alkmaar

Teamleidster is zonder deugdelijke onderbouwing wegens disfunctioneren ontheven uit haar functie. Verbetertraject ontbreekt en werkgever verricht onvoldoende inspanningen voor herplaatsing in een andere passende functie. Ontbinding op verzoek werkneemster. Vergoeding met C=1,25

Werkneemster is in 1979 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Medisch Centrum Alkmaar (hierna: MCA). Laatstelijk is zij werkzaam als teamleider zorg. Thans verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij voert aan dat MCA haar ten onrechte heeft ontheven van haar taken als teamleider, dat MCA ten onrechte heeft gesteld dat zij in die functie disfunctioneerde en dat MCA ook nooit inzicht heeft willen geven in de feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan de ontheffing uit de functie als teamleider. Verder heeft MCA onvoldoende gedaan in het kader van een verbetertraject en ook onvoldoende gedaan om werkneemster in een andere functie binnen MCA te herplaatsen. Zij verzoekt een vergoeding met C=1,5 toe te kennen.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Redengevend is dat werkneemster aanspraak maakt op terugkeer in haar functie als teamleider, maar MCA wil werkneemster niet meer in die functie toelaten. Voorts is er meer dan een jaar na de ontheffing van werkneemster uit haar functie geen andere passende functie gevonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat tot 2010 niet is gebleken van problemen in het functioneren van werkneemster. In 2011 hebben medewerkers geklaagd over de communicatie van werkneemster, zodat MCA genoodzaakt was om maatregelen te treffen om te komen tot een oplossing voor de genoemde problemen in het functioneren van werkneemster. Echter, met werkneemster moet de kantonrechter vaststellen dat MCA tot aan de indiening van het verweerschrift in deze zaak tegenover werkneemster niet, althans onvoldoende heeft geconcretiseerd en onderbouwd op welke feitelijke punten de problemen in haar functioneren zich voordeden. Evenmin heeft MCA tegenover de betwisting daarvan door werkneemster aannemelijk gemaakt dat aan werkneemster in gesprekken duidelijk is gemaakt om welke concrete klachten en problemen in haar functioneren het ging. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Voorts heeft werkneemster onvoldoende de kans gekregen haar functioneren te verbeteren en heeft MCA niet alles gedaan wat redelijkerwijs verwacht kon worden om voor werkneemster een andere passende functie te vinden (terwijl

werkneemster wel voor negen functies heeft gesolliciteerd). Dit ligt meer in de risicosfeer van MCA. Een vergoeding met $C=1,25$ (€ 147.900 bruto) wordt in dit geval billijk geacht. Voor toepassing van de door werkneemster genoemde correctiefactor $C=1,5$ is onvoldoende aanleiding, omdat er – anders dan werkneemster stelt – geen reden is om te oordelen dat MCA geen enkele grond had om haar te ontheffen uit haar functie en ook niet kan worden gezegd dat MCA helemaal niets heeft gedaan om voor werkneemster een andere functie te vinden. De gestelde pensioenschade is onvoldoende onderbouwd en wordt buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van de ontbindingsvergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-12-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BZ6086

Zaaknummer: 419900 OA VERZ 12-205

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A. van Deuzen en J.C. Kuiperi-Botter

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW