

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting tanteLouise Zorg

Verkeerde werkgever toch ontvankelijk in ontbindingsverzoek op grond van deformaliseringsjurisprudentie. D-grond terecht toegewezen.

Feiten

Werknemer (geboren 1956) is sinds 1987 in dienst van tanteLouise, laatstelijk als locatiemanager. In 2013 is werknemer op zijn functioneren aangesproken en heeft hij een officiële waarschuwing gekregen. Nadien is een verbetertraject ingezet met tussentijdse evaluatiemomenten en mediation. In januari 2016 heeft Stichting tanteLouise Zorg een beëindigingsvoorstel gedaan. Werknemer heeft dit voorstel niet geaccepteerd.

Oordeel rechter in eerste aanleg

De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van Stichting tanteLouise Zorg toegewezen. In hoger beroep stelt werknemer zich op het standpunt dat de verkeerde werkgever, te weten Stichting tanteLouise Zorg, ontbinding heeft verzocht. De wederpartij van de arbeidsovereenkomst is tanteLouise, een eigenstandige entiteit van Stichting tanteLouise Zorg.

Oordeel gerechtshof – ontvankelijkheid verkeerde werkgever

Het hof stelt voorop dat, nu tanteLouise Zorg in eerste aanleg uitdrukkelijk heeft aangevoerd dat zij en niet tanteLouise werkgever en contractspartij van werknemer was, de kantonrechter buiten de rechtsstrijd van partijen is getreden door desondanks Stichting tanteLouise aan te merken als verzoekster en daarmee als procespartij. Dit leidt in hoger beroep echter niet tot een andere beslissing op grond van het volgende. Het hof stelt allereerst vast dat, overeenkomstig de daartoe strekkende rechtsoverweging van de kantonrechter, tanteLouise in de beschikking als procespartij is aangemerkt. Aldus merkt werknemer tanteLouise op voet van artikel 359 Rv aan als verschenen partij in eerste aanleg, zowel als partij bij de beschikking, alsmede als procespartij in hoger beroep, vgl. HR 20 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AP1435. Het hof stelt voorts vast dat tanteLouise in hoger beroep uitdrukkelijk het oordeel van de kantonrechter onderschrijft dat tanteLouise als verzoekende partij in eerste aanleg dient te worden beschouwd. TanteLouise is daarmee in hoger beroep teruggekomen van de aanvankelijke insteek dat tanteLouise Zorg als (verzoekster in eerste aanleg en) werkgever diende te worden aangemerkt, welk uitgangspunt thans in het

verweerschrift gevat wordt onder de categorie ‘fouten en vergissingen’, een koerswijziging die haar processueel vrijstaat. In aansluiting hierop overweegt het hof dat het voor werknemer reeds pre-processueel duidelijk was dat zijn werkgever wenste te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met hem. Hoewel de deformaliseringsjurisprudentie niet ziet op een situatie als de onderhavige, acht het hof, gelet op het voorgaande, geen termen aanwezig om de werkgever alsnog en voor het eerst in hoger beroep niet-ontvankelijk te verklaren in haar verzoek omdat zij – naar in hoger beroep is gebleken bij vergissing – in eerste aanleg als verzoekster de benaming Stichting tanteLouise-Vivensis Zorg in plaats van Stichting tanteLouise heeft gehanteerd, welke vergissing door de kantonrechter is gecorrigeerd.

Disfunctioneren

Het enkele feit dat er sprake is van een langdurig dienstverband levert niet op dat (verondersteld moet worden dat) werknemer ook nu nog naar behoren functioneert. Tussen partijen is niet in geschil dat in een assessment is geconcludeerd dat werknemer niet geschikt is voor de functie van locatiemanager. De wereld en, naar van algemene bekendheid is de zorgsector, staat niet stil. Er zijn al geruime tijd grote veranderingen gaande in de organisatie van de zorg en dat kan meebrengen dat eisen gesteld worden aan het functioneren van medewerkers, waaronder werknemer, die aan hen vroeger niet gesteld werden. De suggestie van werknemer dat zulks strijdig is met goed werkgeverschap ontgaat het hof. Het kan wel meebrengen dat van de werkgever verwacht mag worden werknemers in dergelijke omstandigheden te begeleiden, maar daaraan heeft het geenszins ontbroken. TanteLouise is met werknemer in de periode 2013-2015 verbetertrajecten aangegaan, hij heeft – onweersproken – hulp van interim-manager X gekregen om ‘de boel op orde te krijgen’, hij heeft een coach gekregen en er is mediation voorgesteld. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarin tanteLouise tekortgeschoten zou zijn, laat staan dat er sprake is van een uitzonderlijk geval van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van tanteLouise dat de weg zou kunnen openen naar de door werknemer verzochte billijke vergoeding, althans een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:64

Zaaknummer: 200.195.941/01

Rechters: J.W. van Rijkom, M. van Ham en P.P.M. Rousseau

Advocaten: E.S. Gomes en R. van der Stap

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 23 Rv en 359 Rv