

RECHTSPRAAK

Stichting Sint Franciscus Vlietland Groep/werkneemster

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst toegewezen op de grond dat werkneemster na het volgen van twee verbetertrajecten er niet in slaagde haar functioneren te verbeteren (d-grond). Herplaatsing niet mogelijk. Transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 1981 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Stichting Sint Franciscus Vlietland Groep (hierna: SFVG), aanvankelijk als voedingsassistent. Met ingang van 20 januari 2012 is zij de functie van zorgassistent gaan vervullen. Het loon van werkneemster bedraagt thans € 2.170,69 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 4 juli 2013 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar afdelingsmanager. Tijdens dit gesprek is geconcludeerd dat het functioneren van werkneemster als 'slecht' dan wel 'zeer slecht' dient te worden gekwalificeerd. Naar aanleiding hiervan is besloten dat werkneemster gedurende negen maanden een verbetertraject moest volgen. Op 10 april 2014 is werkneemster opnieuw beoordeeld. Ditmaal scoorde zij op alle onderdelen 'voldoende'. Onderdeel van dit gesprek was ook een door werkneemster ondertekend beoordelingsformulier, waarin staat opgenomen dat werkneemster bij terugval een nieuw traject moest volgen en dat een 'onvoldoende' zou leiden tot beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. In december 2016 is werkneemster een tweede verbetertraject gaan volgen, omdat zij terugviel in haar functioneren. Tijdens het jaargesprek op 3 maart 2017 is kenbaar gemaakt dat werkneemster op alle verbeterpunten 'onvoldoende' scoort. SFVG verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren.

Oordeel

Ontbinding d-grond

De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster tijdig in kennis is gesteld van de visie van SFVG omtrent haar disfunctioneren en dat deze laatste in haar eindbeoordeling voldoende heeft onderbouwd dat werkneemster ongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten. In dit verband is van betekenis dat het werkneemster niet lukt om gastvrij en klantgericht te zijn richting de patiënten van SFVG. Daarnaast erkent werkneemster dat haar werktempo (te) laag

is en dat ze zelf niet veel initiatief neemt. Ook heeft zij niet betwist dat het weleens voorkomt dat zij afspraken niet nakomt. De stelling van werkneemster dat SFVG haar onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld om haar functioneren te verbeteren, wordt door de kantonrechter verworpen. Toen het disfunctioneren in 2013 zichtbaar werd, heeft werkneemster een begeleider toegewezen gekregen en zijn er meerdere gesprekken gevoerd omtrent het (dis)functioneren. Dat de door SFVG aangeboden hulp voldoende is geweest, blijkt voorts uit het feit dat het functioneren van werkneemster na het volgen van het verbetertraject van negen maanden, als voldoende is beoordeeld. Ook tijdens het tweede verbetertraject is werkneemster voldoende begeleid. Tijdens dit traject zijn namelijk evaluatiegesprekken gehouden, is een vragenlijst als hulpmiddel opgesteld en zijn er twee aanspreekpunten binnen de afdeling aangewezen om werkneemster bij het verrichten van werkzaamheden te ondersteunen. De kantonrechter acht de geboden begeleiding dan ook voldoende. De stelling dat SFVG onvoldoende scholing heeft aangeboden wordt eveneens verworpen. De afdelingsmanager van werkneemster heeft haar twee scholingsopties gegeven. Het lag op de weg van werkneemster om er één uit te kiezen. Niet gebleken is dat het aan SFVG te wijten is dat deze scholing door omstandigheden niet doorging. De kantonrechter concludeert, met inachtneming van het voorgaande, dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Herplaatsing niet mogelijk

SFVG heeft op zitting aangevoerd dat werkneemster nog alleen de functies van afdelingsassistent en voedingsassistent kan uitoefenen. In beide functies heeft werkneemster stage gelopen, maar in beide gevallen is na aflopen van de stage geconcludeerd dat zij onvoldoende functioneerde. Om deze reden oordeelt de kantonrechter dan ook dat SFVG voldoende heeft onderbouwd dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is.

Transitievergoeding

Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen ten minste 24 maanden heeft geduurd, de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, heeft deze laatste recht op een transitievergoeding ad € 46.489 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:6150

Zaaknummer: 6090847 \ VZ VERZ 17-16883

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: E.T. Oonincx-Vreeburg en E. Sonneveld

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 onderdeel d BW