

RECHTSPRAAK

Werkgever had een redelijke en voldoende zwaarwegende grond om werkneemster op non-actief te stellen, aangezien uit onderzoek is gebleken dat geen sprake is van een gezonde en veilige werkplek en werkneemster haar functioneren op deze werkplek niet substantieel heeft verbeterd.

Feiten

Stichting Laurens is een zorginstelling die diverse verzorgings- en verpleegtehuizen in stand houdt in de regio Rotterdam. Werkneemster is met ingang van 1 april 2016 in dienst getreden van Laurens, laatstelijk in de functie van locatiemanager bij de zorginstellingen De Schans en Delfshaven. Bij brief van 9 mei 2019 heeft de leidinggevende van werkneemster, tevens directeur Wonen met Zorg, werkneemster een officiële waarschuwing gegeven wegens onjuist en onvolledig handelen bij een geval van ouderen mishandeling op de locatie Delfshaven. Op 16 juli 2019 heeft werkneemster met haar leidinggevende een persoonlijk verbeterplan opgesteld. Het door Laurens ingeschakelde adviesbureau Van de Bunt adviseurs heeft op 27 november 2019 een conceptrapport opgesteld, getiteld *Onderzoek leiderschaps- en samenwerkingscultuur Laurens Delfshaven*, welk onderzoek heeft plaatsgevonden van eind augustus tot medio oktober 2019. Nadat dit conceptrapport op 12 november 2019 door Van de Bunt aan werkneemster was toegezonden en zij daarop ook richting Van de Bunt had gereageerd, heeft op 12 december 2019 een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, haar leidinggevende en de personeelsfunctionaris. Werkgever heeft aangegeven te willen starten met een proces tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster vordert Laurens te veroordelen haar in de gelegenheid te stellen zonder enige beperking de bedongen arbeid op de gebruikelijke en overeengekomen wijze te verrichten.

Oordeel

Aan de omstandigheid dat partijen op 16 juli 2019 gezamenlijk een persoonlijk verbeterplan voor werkneemster vastgesteld hebben, kan het vermoeden worden ontleend dat werkneemster haar functie op dat moment niet uitvoerde conform de daaraan door Laurens gestelde eisen en dat op meerdere terreinen een substantiële verbetering van het functioneren nodig was om werkneemster in haar functie te kunnen handhaven. Tijdens het verbetertraject werd Laurens geconfronteerd met de uitkomsten van het onderzoek van Van de Bunt. Hoewel Van de Bunt ook 'een positief gezicht' heeft waargenomen, blijkt uit haar rapport dat bepaald geen sprake is van een veilige en gezonde organisatie. Volgens Van de Bunt is de

wederkerigheid in de onderlinge relaties op veel plekken in de organisatie aangetast en is voor het realiseren van een gezonde en veerkrachtige leiderschaps- en samenwerkingscultuur (onder meer) een ingrijpende wijziging in de leiderschapsstijl vereist. Evident is dat genoemde bevindingen en conclusies van Van de Bunt het vertrouwen van Laurens in werkneemster, als locatiemanager verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding op de locatie Delfshaven, verder heeft aangetast, terwijl ook niet gebleken is dat op het moment dat Laurens bekend geraakte met die bevindingen en conclusies, werkneemster haar functioneren al substantieel had verbeterd overeenkomstig de doelstellingen van het tussen partijen overeengekomen verbetertraject. Tegen die achtergrond bezien komt de kantonrechter in deze procedure tot het voorlopig oordeel dat Laurens op 12 december 2019 een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om werkneemster de toegang tot haar werkzaamheden te ontzeggen en haar vervolgens op non-actief te stellen. Dit alles klemmt temeer nu werkneemster nogal laconiek heeft gereageerd op de bevindingen en conclusies van Van de Bunt en er jegens Laurens onvoldoende blijkt van heeft gegeven zich de ernst daarvan aan te trekken. De kantonrechter is zich er terdege van bewust dat het toepassen van een dergelijke maatregel een diffamerende werking kan hebben, vragen bij collega's kan oproepen en naarmate de maatregel langer voortduurt, een terugkeer kan bemoeilijken, maar naar zijn voorlopig oordeel weegt hier het belang van werkneemster bij opheffing van die maatregel en onmiddellijke toelating tot de werkzaamheden niet op tegen dat van Laurens bij handhaving ervan, tot het moment dat beslist is op het door haar ingediende ontbindingsverzoek, dat op 3 maart 2020 inhoudelijk zal worden behandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:1150

Zaaknummer: 8233015 VV EXPL 19-569

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: W. van der Meer de Walcheren en S.I. Witkamp

Wetsartikelen: 7:611 BW