

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de d-grond afgewezen omdat werkgever te weinig heeft gedaan aan scholing en begeleiding. Ontbinding wordt wel toegewezen op de g-grond.*Feiten*

Werkneemster is in dienst van zorginstelling Zilverzorg. Zilverzorg verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens primair disfunctioneren (d-grond), en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkneemster verzoekt op haar beurt om Zilverzorg te veroordelen tot het opmaken van een deugdelijke eindafrekening, inclusief toekenning van het openstaande verlofsaldo, eventuele overuren en pro rata 8% vakantietoeslag. Verder verzoekt werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft mondeling uitspraak gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbindingsverzoek

Ontbinding op de d-grond wordt afgewezen, omdat Zilverzorg dit verzoek onvoldoende heeft onderbouwd. Dat werkneemster vanaf het begin van het dienstverband niet voldoende zou functioneren heeft Zilverzorg wel gesteld, maar dat heeft zij niet voldoende duidelijk gemaakt aan werkneemster. Weliswaar zijn in diverse gespreksverslagen en functioneringsverslagen opmerkingen gemaakt over het functioneren, waarbij te laat komen, planning en de wijze van communiceren van werkneemster telkens terugkwamen, maar niet eerder dan in 2023 is aan werkneemster duidelijk gemaakt dat die kritiepunten zodanig waren dat die konden leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Integendeel, Zilverzorg heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd, die vervolgens omgezet in een contract voor onbepaalde tijd en werkneemster later, desgevraagd, senior taken gegeven. Daartoe behoorden onder andere het voeren van proeftijdgesprekken en functioneringsgesprekken. Als gezegd, pas vanaf 2023 heeft Zilverzorg signalen gegeven dat het echt anders en beter moest en een verbetertraject gedurende een periode van vier maanden ingezet. Uit de evaluatie van het verbetertraject blijkt dat werkneemster niet aan de door Zilverzorg gestelde vereisten voldoet. Op zichzelf heeft Zilverzorg werkneemster wel de gelegenheid geboden om haar functioneren tijdens een verbetertraject op niveau te brengen, maar niet is gebleken dat Zilverzorg voldoende heeft gedaan aan scholing en begeleiding van werkneemster. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst inmiddels dusdanig ernstig en duurzaam is verstoord

dat dit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet leiden. De ontbinding zal op die grond worden uitgesproken. Zilverzorg wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding van € 4.500,96 bruto.

Geen billijke vergoeding

Het verzoek van werknemster om aan haar een door werkgever te betalen billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen. Dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dat heeft geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet gebleken.

Overige verzoeken werknemster

Zilverzorg wordt veroordeeld tot het opmaken en uitbetalen van een gebruikelijke eindafrekening binnen een maand na het einde van het dienstverband, onder uitbetaling van het openstaande verlofsaldo, eventuele overuren en 8% vakantietoeslag. Omdat geen onderbouwing door partijen is gegeven van hetgeen thans aan uren openstaat, kan het aantal openstaande verlof- en/of overuren niet worden opgenomen. Gelet op de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de datum waarop de wettelijke transitievergoeding verschuldigd is, bestaat geen aanleiding het opmaken en uitbetalen van de eindafrekening op kortere termijn toe te wijzen. Ook wordt Zilverzorg veroordeeld een getuigschrift af te geven.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:4428

Zaaknummer: 11113263 \ HA VERZ 24-83

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: mr. B.A. Scheffelaar Klots en S.A.H.C. Krauts

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:611 BW