



beschikking

RECHTBANK ZEELAND-WEST-BRABANT

Cluster I Civiele kantonzaken

Tilburg

zaak/rolnr.: 10310803 AZ VERZ 23-7

beschikking d.d. 26 april 2023

inzake

de publiekrechtelijke rechtspersoon [REDACTED]

statutair gevestigd te Tilburg,

verzoekster,

gemachtigde: mr. M.J.J. Rutten, advocaat te 's-Hertogenbosch,

tegen

[REDACTED]
wonende te [REDACTED]

verweerster,

gemachtigde: mr. G.J. van den Hoven, advocaat te Oosterhout.

Partijen zullen hierna [REDACTED] en [REDACTED] worden genoemd.

1. Het procesverloop

1.1 [REDACTED] heeft op 2 februari 2023 een verzoekschrift met producties ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. [REDACTED] heeft een verweerschrift met producties ingediend.

1.2 Op 30 maart 2023 heeft er een zitting plaatsgevonden. De gemachtigde van [REDACTED] heeft ter zitting spreekantekeningen voorgedragen. De griffier heeft ter zitting aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

3. Het feiten

3.1 Tussen partijen staan als niet weersproken de volgende feiten vast:

- Op 1 oktober 2022 is [REDACTED] bij [REDACTED] in dienst getreden voor de duur van 12 maanden in de functie van ambulanceverpleegkundige tegen een loon van € 3.115,00 bruto per maand vermeerderd met vakantiegeld en een eindejaarsuitkering.
- Op de gesloten arbeidsovereenkomst is de CAO Ambulancezorg van toepassing.
- Op 3 oktober 2022 is [REDACTED] met een groepje anderen aangevangen met de opleiding die bestaat uit 12 modules en die elk met een toets of meerdere toetsen worden afgesloten.
- [REDACTED] mocht de opleiding vanwege haar beperktere relevante ervaring in 16 tot 18 maanden af ronden in plaats van de gebruikelijke 9 maanden.

- Naar aanleiding van een door [REDACTED] opgemaakt gespreksverslag van de eerste lesdagen heeft de heer [REDACTED], die docent is, bij e-mail van 20 oktober 2022 aan [REDACTED] medegedeeld:
- “(…)
[REDACTED] je bent zeker gedreven enthousiast en leergierig.
Maar wat we ook zien is dat je moeite hebt met hoofd en bijzaken te scheiden. Daardoor herken je ondanks je denkende leerstijl de rode draad vaak niet. (…)
(…)”
- Bij e-mail van 1 november 2022 heeft mevrouw [REDACTED], die groepsdocent is, aan de teammanager, zijnde de heer [REDACTED] onder meer de volgende feed-back van [REDACTED], die praktijkbegeleider is, medegedeeld:
- “(…)
Hierbij een uiteenzetting van mijn gesprekje vanmiddag met [REDACTED]:
(…)
Verder hebben we gesproken over de discrepantie tussen e-learning en praktijk. Met name de ABCDE methodiek vind ze erg lastig omdat er in de praktijk iets anders van haar verwacht wordt dan in theorie beschreven staat.
(…)”
- Op 3 november 2022 heeft [REDACTED] een praktijkcasus uitgevoerd waarbij zij is weggelopen omdat haar contactlens niet goed zat. Na afloop van de casus heeft [REDACTED] een gesprek gehad met [REDACTED] en [REDACTED] over het verloop van de casus en is medegedeeld dat zij geen stijgercurve laat zien en ze de ABCDE methodiek niet beheerst.
- Op 8 november 2022 heeft [REDACTED] een gesprek gehad met [REDACTED] en [REDACTED] omtrent het continueren van de opleiding en is de voorwaarde gesteld dat op korte termijn verbetering zou moeten optreden. In het gesprek is aan [REDACTED] medegedeeld dat haar een tweede kans wordt gegeven waarbij zij aan haar medecursisten uitleg zou geven over de voortgang van de opleiding, ze mee zou rijden met verpleegkundig specialisten en de focus wordt gericht op klinisch redeneren.
- Op 14 november 2022 heeft [REDACTED] in de klas aan de anderen verteld over de onvoldoende voortgang van haar opleiding en over haar persoonlijke situatie.
- Op 19 november 2022 heeft [REDACTED] een reflectieverslag gemaakt over hetgeen haar opleiders in de periode van 14 tot 18 november 2022 met haar hebben besproken en daarin vervolgtacties genoemd.
- Op 21 november 2022 hebben [REDACTED] en [REDACTED] een gesprek gehad met [REDACTED] en haar geadviseerd om de opleiding niet te vervolgen omdat er onvoldoende vertrouwen is dat zij de theorie goed naar de praktijk vertaalt. [REDACTED] is geadviseerd om eerst drie jaar te werken op een SEH afdeling van een ziekenhuis om meer praktijkervaring op te doen.
- Op 23 november 2022 heeft [REDACTED] een gesprek gehad met de praktijkopleider [REDACTED] en de vertrouwenspersoon [REDACTED] om daarin vragen te kunnen stellen.
- Op 25 november 2022 heeft [REDACTED] een gesprek gehad bij [REDACTED] waarin haar een concept vaststellingsovereenkomst is aangeboden waarin staat dat zij zelf ontslag neemt en is aangeboden haar te begeleiden naar werk in het ziekenhuis. [REDACTED] is daar niet mee akkoord gegaan en verricht vanaf 21 november 2022 geen werkzaamheden meer bij [REDACTED]

4. Het verzoek en het verweer

- 4.1 [REDACTED] verzoekt de kantonrechter om bij beschikking, uitvoerbaar bij voorraad, de

arbeidsovereenkomst tussen partijen tussentijds te ontbinden tegen de eerst mogelijke datum en met inachtneming van de looptijd van de procedure en [REDACTED] te veroordelen in de kosten van de procedure.

4.2 [REDACTED] legt aan haar verzoek – samengevat – ten grondslag dat de met [REDACTED] gesloten arbeidsovereenkomst primair moet eindigen op grond van artikel 7:669 leden 1 en 3 sub h BW omdat de opleiding is beëindigd en de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden. [REDACTED] stelt dat de functie alleen uitgeoefend kan worden met een afgeronde opleiding en zij op goede grond tot het stopzetten van de opleiding is gekomen. [REDACTED] verwijst naar een door haar opgemaakte verslag van 6 december 2022 waaruit volgens haar blijkt dat [REDACTED] bij vijf van de zeven competentiegebieden onvoldoende heeft gescoord en bij de twee overige onderdelen matig heeft gescoord. Subsidiair legt [REDACTED] aan haar verzoek ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub g BW moet worden ontbonden omdat zij geen enkel vertrouwen meer heeft in een continuering van het dienstverband. [REDACTED] stelt dat [REDACTED] geen enkel inzicht heeft getoond en niet blijkt te beschikken over het vereiste leervermogen en niet in staat is om theorie in praktijk om te zetten. Hierdoor ontbreekt bij [REDACTED] het essentiële vertrouwen om [REDACTED] het beroep van ambulanceverpleegkundige uit te laten oefenen. [REDACTED] stelt dat herplaatsing niet in de rede ligt omdat de functies ambulanceverpleegkundigen en ambulancechauffeurs enkel na het behalen van de vereiste opleiding kunnen worden uitgevoerd.

4.3 [REDACTED] voert verweer en concludeert dat bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij [REDACTED] ad, primair het ontbindingsverzoek wordt afgewezen en subsidiair (bij ontbinding) een transitievergoeding en billijke vergoeding wordt toegekend, vermeerderd met de wettelijke rente en er rekening wordt gehouden met de opzegtermijn zonder aftrek van de periode gelegen tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de dagtekening ontbindingsbeschikking, met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van de procedure.

4.4 [REDACTED] voert als verweer – samengevat – aan dat de opleiding nooit beëindigd had mogen worden en dat het inhoudsloos worden van de arbeidsovereenkomst het directe gevolg is van het eenzijdige besluit van [REDACTED] tot beëindiging van de opleiding. [REDACTED] voert aan dat zij nog geen twee maanden met de opleiding bezig was en die duur onvoldoende is om zich te laten zien. Verder voert [REDACTED] aan dat zij haar theorievakken met succes heeft afgerond, uit haar cijferlijst blijkt dat ze ook praktijkvakken met goed gevolg heeft afgerond en haar praktijkopleider, [REDACTED], steeds positief over haar was. [REDACTED] betwist dat de arbeidsovereenkomst op de subsidiaire grondslag toewijsbaar is en voert aan dat zij slechts 6 weken in dienst was en [REDACTED] veel te voorbarig conclusies heeft getrokken, zij geen eerlijke kans heeft gekregen en het haar droombaan is. [REDACTED] voert aan dat [REDACTED] zich niet heeft ingespannen om [REDACTED] al dan niet met behulp van scholing te herplaatsen en herplaatsing wel mogelijk is. Het verzoek tot ontbinding dient volgens [REDACTED] te worden afgewezen en als tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan, dient volgens [REDACTED] een transitievergoeding te worden toegekend. Ook voert [REDACTED] aan dat er in geval van ontbinding een billijke vergoeding van € 40.370,40 aan haar dient te worden toegekend. [REDACTED] voert aan dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door haar geen kans te geven en er getracht is om haar zonder WW aanspraak buiten te zetten. Ook voert [REDACTED] aan dat zij gedwongen was om privé zaken voor een volle groep te vertellen, terwijl zij dat niet wilde en haar een vaststellingsovereenkomst is voorgelegd waarin is gevraagd af te zien van een WW-uitkering.

5. De beoordeling

5.1 Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

5.2 Vooropgesteld wordt dat uit het bepaalde in artikel 7:671b en 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is bepaald wat als een redelijke grond voor ontbinding moet worden verstaan.

5.3 Uit artikel 7:671b lid 2 BW volgt voorts dat een verzoek tot ontbinding slechts kan worden ingewilligd indien er geen opzegverbod geldt als bedoeld in artikel 7:670 BW of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt. De kantonrechter constateert dat niet is gesteld of komen vast te staan dat er sprake is van een opzegverbod.

5.4 [REDACTED] legt aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair de h-grond ten grondslag en stelt dat de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden door beëindiging van de opleiding.

5.5 Op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder h BW in samenhang met artikel 7:671b lid 1 [REDACTED] in de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever worden ontbonden indien sprake is van andere omstandigheden dan die genoemd onder a tot en met g van dat artikel, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

5.6 [REDACTED] stelt dat het beoordelen van de vraag of zij de opleiding van [REDACTED] kon stopzetten geen onderwerp van geschil kan zijn in deze procedure omdat [REDACTED] tegen dat besluit beroep had moeten instellen. Volgens [REDACTED] is dat een met waarborgen omklede rechtsgang die bij de introductie aan [REDACTED] is voorgehouden. Als reactie daarop heeft [REDACTED] medegedeeld dat een beroepsmogelijkheid haar niet bekend was.

5.7 De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] niet kan worden tegengeworpen dat zij de procedure niet gevolgd heeft. Niet gesteld of gebleken is namelijk dat [REDACTED] bij de gevoerde gesprekken in november 2022 aan [REDACTED] heeft medegedeeld dat zij een bezwaar of beroepsmogelijkheid heeft of dat [REDACTED] dit later is voorgehouden. Uit de correspondentie blijkt ook niet dat [REDACTED] gewezen heeft op een mogelijkheid van bezwaar of beroep. Hierdoor kan naar het oordeel van de kantonrechter ten volle worden getoetst of [REDACTED] de opleiding van [REDACTED] mocht stopzetten.

5.8 De redenen die [REDACTED] ter onderbouwing van de h-grond noemt, vinden naar het oordeel van de kantonrechter hun oorsprong in de ongeschiktheid van [REDACTED] om de bedongen arbeid te verrichten. [REDACTED] stelt namelijk dat [REDACTED] het praktijkgedeelte van de opleiding niet succesvol doorliep en dat de reden was de opleiding te beëindigen. Nog daargelaten dat afgevraagd kan worden of de door [REDACTED] gestelde omstandigheden voldoende verschillen van de in artikel 7:669 lid 3 sub a tot en met g BW genoemde gronden, omdat de omstandigheden feitelijk zien op disfunctioneren dat de d-grond betreft, geldt dat er geen sprake is van een voldragen h-grond op grond van het navolgende.

5.9 [REDACTED] is de opleiding op 3 oktober 2022 gestart en deze zou 16 tot 18 maanden duren. Op 21 november 2022 heeft [REDACTED] al aan [REDACTED] te kennen gegeven de opleiding te beëindigen. De kantonrechter is van oordeel dat een voortijdige beëindiging van de opleiding op initiatief van de werkgever onder omstandigheden mogelijk is, zoals bijvoorbeeld wanneer er geen enkel perspectief is dat de werknemster haar opleiding succesvol zou voltooien. [REDACTED] stelt dat [REDACTED] onvoldoende progressie heeft, maar dit is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om op zo korte termijn te zeggen dat er geen enkel perspectief was. De stelling van [REDACTED] dat bij [REDACTED] de basis ontbreekt en ze niet goed kan reflecteren, neemt niet weg dat dit gaande weg beter kon worden. Ook stelt [REDACTED] dat [REDACTED] op 20 november 2022 nog geen enkele KBS (Korte Beroeps Situatie met een echte patiënt) had gedaan, maar daarvan heeft [REDACTED] onbetwist gesteld dat zij daar zes maanden de tijd voor had en niet (althans onvoldoende) gebleken is dat zij daar eerder op is aangesproken. In het verslag van [REDACTED] van het gesprek van 8 november 2022 is vermeld dat [REDACTED] een tweede kans krijgt, dat [REDACTED] door mag gaan met haar opleiding en *“er de komende maanden meer duidelijkheid moet ontstaan of [REDACTED] het gewenste gedrag laat zien en beter meebeweegt in de groep”*. Die periode van twee maanden heeft [REDACTED] vervolgens niet afgewacht maar al binnen 2 weken gezegd dat [REDACTED] zou moeten stoppen. Het kan zo zijn dat [REDACTED] moeite had met het omzetten van theorie in de praktijk in de bijzondere functie van ambulanceverpleegkundige, maar dat is onvoldoende om te concluderen dat [REDACTED] daar na het verdere verloop van de opleiding niet toe in staat zou zijn.

5.10 Voor zover op basis van de stellingen van [REDACTED] uitgegaan wordt van een beroep op ontbinding van arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren geldt dat dit ook geen voldragen grond kan zijn. Voor ontbinding op grond van disfunctioneren geldt onder meer de voorwaarde dat de werkgever de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld het functioneren te verbeteren. Die voorwaarde kan in het onderhavige geval niet 1 op 1 worden toegepast gezien de specifieke opleidings situatie van [REDACTED]. In dit geval geldt dat [REDACTED] een redelijke kans dient te krijgen om haar opleidingsresultaten te verbeteren. [REDACTED] diende een periode te worden gegeven waarin zij kan oefenen met het omzetten van theorie in praktijk waardoor zij op enig moment de eindtermen kan behalen. Die periode heeft [REDACTED] niet aan [REDACTED] gegeven. Op 8 november 2022 is afgesproken dat [REDACTED] gaat meerijden met een verpleegkundig specialist om zo praktijkervaring op te doen, maar hier is maar zeer beperkt uitvoering aangegeven, namelijk maar één dag in plaats van vijf dagen, zodat geen sprake is van een redelijke kans tot verbetering.

5.11 [REDACTED] beroept zich ook op ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond omdat zij geen vertrouwen meer heeft in een verdere samenwerking. [REDACTED] stelt dat de aard van de functie met zich brengt dat er onvoorwaardelijk vertrouwen moet bestaan in de bekwaamheid van medewerkers.

5.12 Voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is nodig dat de arbeidsverhouding duurzaam en ernstig verstoord is. [REDACTED] stelt geen vertrouwen meer te hebben in [REDACTED], onder meer omdat zij niet bekwaam zou zijn, maar dat betekent niet dat de samenwerking is verstoord. Of [REDACTED] de opleiding succesvol kan doorlopen is ook in handen van [REDACTED] omdat het op haar weg ligt om [REDACTED] gelegenheid te geven zich te verbeteren. Zoals eerder is overwogen, heeft [REDACTED] aan [REDACTED] die gelegenheid onvoldoende gegeven en zij is te voortvarend tot beëindiging van de opleiding overgegaan. [REDACTED] heeft daarmee ook direct aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een vaststellingsovereenkomst voor te leggen. Gezien het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat niet is komen vast te staan dat er sprake is van een arbeidsverhouding die duurzaam en ernstig verstoord is.

5.13 Conclusie van het voorgaande is dat het verzoek van [REDACTED] tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen.

5.14 [REDACTED] zal als de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten worden veroordeeld, welke tot op heden aan de zijde van [REDACTED] worden begroot op € 793,00 aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED]

6. De beslissing

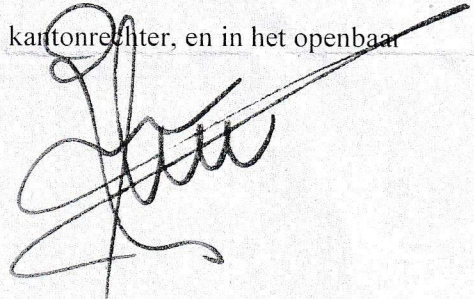
De kantonrechter:

6.1 wijst de verzochte ontbinding af;

6.2 veroordeelt [REDACTED] tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [REDACTED] tot en met vandaag vaststelt op € 793,00 aan salaris voor de gemachtigde van [REDACTED];

6.3 verklaart deze beschikking voor wat betreft de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. P.J.M. Rouwen, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 26 april 2023.



"VOOR FOTOKOPIE CONFORM"
De griffier van de rechtbank Zeeland-West-Brabant



26 APR. 2023