

RECHTSPRAAK

Werkneemster is bij ASVZ in dienst getreden op basis van de ID regeling in de functie van medewerkster manage. Per 1 november 2004 is de subsidie voor de functie van werkneemster geëindigd en is werkneemster in de functie van dierenverzorger werkzaam. Vanaf 2008 heeft ASVZ veelvuldig gesprekken gevoerd met werkneemster over haar functioneren. Er zijn vervolgens drie leerdoelen geformuleerd, te weten:

- scheiding van werk-privé;
- uitpraten samenwerkingsproblemen;
- werkzaamheden binnen de gestelde tijd verrichten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werkneemster vóór 2008 niet voldoende gefunctioneerd zou hebben, is door ASVZ niet, althans onvoldoende, aannemelijk gemaakt. Het gaat er dan om dat werkneemster na een werkzame periode van 6½ jaar volgens ASVZ vanaf 2008 ineens niet meer voldoende functioneert. In een dergelijke situatie kan en mag van een werkgever worden verwacht dat deze -gelet op de periode zonder noemenswaardige aanmerkingen- de werknemer klip en klaar aangeeft wat er aan het functioneren mankeert en wat de concrete verbeterpunten zijn. Deze verbeterpunten dienen objectief van aard en meetbaar te zijn, zodat deze adequaat kunnen worden geëvalueerd. De drie leerdoelen die ASVZ heeft geformuleerd zijn niet objectief en meetbaar. Van werkneemster kon en mocht dan ook niet zonder meer worden verwacht dat zij zou begrijpen wat van haar werd gevraagd. De evaluatie van de leerdoelen kon vanwege het vage karakter ervan ook niet op een goede en evenwichtige wijze plaatsvinden. Voorts getuigt de houding van ASVZ niet van goed werkgeverschap.

Volgt afwijzing verzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-02-2009

ECLI: ECLI:NL:RBDOR:2009:BH6085

Zaaknummer: 227150 HA VERZ 09-1

Wetsartikelen: 7:685 BW