

RECHTSPRAAK

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen/werkneemster

Dat werkneemster op afdeling WW niet geschikt zou zijn voor het werken in een resultaatverantwoordelijk team en zou disfunctioneren, is onvoldoende door het UWV onderbouwd. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Werkneemster is sinds 2000 in dienst van het UWV in de functie van beslisser uitkeren op de afdeling WW. Het UWV verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hiertoe wordt aangevoerd dat werkneemster niet binnen het UWV herplaatsbaar is gebleken nadat wederzijds is vastgesteld dat werkneemster het werk in haar huidige functie niet meer kan uitvoeren omdat zij niet geschikt is voor het werken in een resultaatverantwoordelijk team. Het UWV heeft werkneemster in een begeleidingstraject geplaatst met als doel haar intern dan wel extern van-werk-naar-werk te begeleiden. Helaas heeft dit traject niet het gewenste resultaat gehad, enerzijds omdat de competentie 'samenwerken' voor praktisch elke UWV-functie geldt en daarnaast omdat drastisch bezuinigd moet gaan worden waardoor er eerder functies verdwijnen dan vacatures bijkomen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beoordelingsformulier van januari 2014 is niet door werkneemster ondertekend. Uit de beoordelingen van voorgaande jaren blijkt niet dat werkneemster onvoldoende zou functioneren, ook niet op de competenties 'samenwerken' en 'communicatie'. Een en ander geldt ook voor de beoordeling die in november 2012 plaats heeft gevonden en waarbij samenwerken als goed is beoordeeld en de resultaatgerichtheid als uitstekend. De beslissing van het UWV in de persoon van X dat werkneemster niet geschikt is voor het werken in een resultaatverantwoordelijk team, is niet onderbouwd en veel te kort door de bocht tot stand gekomen. Dat werkneemster in eerste instantie wellicht meegegaan is in de visie van X dat zij, gelet op haar hoog sensitiviteit, niet c.q. minder geschikt is om te werken in een groot team, maakt dit niet anders. Immers, werkneemster heeft vele jaren tot tevredenheid gefunctioneerd in een groot team waarbij het aan de werkgever is om problemen in het team bespreekbaar te maken en op te lossen, waarbij ook met de belangen van de individuele werknemer rekening moet worden gehouden. Hierbij ligt het fysiek buiten het team plaatsen van een medewerker niet voor de hand als adequate oplossing en had van de werkgever meer verwacht mogen worden. Volledigheidshalve wordt nog opgemerkt dat in de

omstandigheid dat werknemster bezwaar heeft aangetekend tegen haar meest recente beoordeling, uiteraard geen reden gelegen kan zijn om tot een verstoorde arbeidsrelatie te concluderen. Dat geldt ook voor het voeren van de onderhavige procedure. Verwacht mag worden dat na een goed gesprek, al dan niet onder leiding van een externe mediator, een vruchtbare voortzetting gegeven kan worden aan de arbeidsrelatie. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-03-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2014:1660

Zaaknummer: 2842401 EJ VERZ 14-87

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: P.M. van Zanten en R.J. Lindeboom

Wetsartikelen: 7:685 BW