

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkneemster. Interne cultuuromslag waaraan werkneemster na dienstverband van ruim twintig jaar niet kan voldoen, komt voor rekening van werkgeefster. C=0,7.

Werkneemster (55 jaar oud) is sinds 1 mei 1992 bij werkgeefster in dienst. Sinds 2008 werkt zij als Accountmanager vastgoed & bewonerszaken. Over de jaren 2011 en 2012 heeft werkneemster een goede beoordeling gekregen en is een salarisverhoging van 2% toegekend. In 2013 is kritiek geuit op het functioneren van werkneemster en is een verbetertraject gestart. Nadat werkneemster zich heeft ziek gemeld, constateert de bedrijfsarts dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. Thans verzoekt werkneemster ontbinding met C=1. Volgens haar is sprake van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Deze ontbindingsgrond ligt volgens haar in de risicosfeer van werkgeefster. Werkgeefster had werkneemster in oktober 2013 niet moeten overvallen met een verbetertraject, en zij had de doelen daarvan nauwkeuriger en met instemming van werkneemster moeten omschrijven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkgeefster zich niet tegen ontbinding verzet, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. De beoordelingen over 2011 en 2012 waren goed respectievelijk behoorlijk goed. Het verbaast de kantonrechter daarom dat op 12 februari 2013 opeens allerlei (gedetailleerde) aanmerkingen op het functioneren van werkneemster worden gemaakt. Deze aanmerkingen zijn vervolgens als een rode draad tot eind 2013 blijven doorlopen. Geen van partijen heeft voor deze omslag een verklaring gegeven. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat deze aanmerkingen te maken hebben met het door werkgeefster zelf genoemde verscherpte interne beleid, waaraan werkneemster niet heeft kunnen voldoen. Voor zover werkneemster zich niettemin voldoende heeft ingezet (afgezien van het onvoldoende gebruikmaken van opleidingsmogelijkheden heeft werkgeefster dit ook niet betwist) komt die cultuuromslag voor risico van werkgeefster. Voorts is de wijze waarop het verbetertraject aan werkneemster is voorgelegd bepaald ongelukkig te noemen. Zij is zonder aankondiging voor een gesprek uitgenodigd (zij heeft zich dus niet kunnen voorbereiden), en aan haar is een brief voorgelegd waarin reeds was opgenomen dat zij zou hebben aangegeven dat zij zich ervan bewust was dat de kwaliteit van het functioneren verbetering behoeft. Op dat moment hadden partijen dit echter nog niet in die zin met elkaar besproken. Vervolgens is de kwestie tussen 21 oktober 2013 en 17 december 2013 (ziekmelding) volledig ontspoord. Beide partijen hebben daarbij wellicht niet geheel gelukkig geopereerd. Wat betreft de hoogte van de

ontbindingsvergoeding strekt enigszins ten nadele van werknemster dat zij weliswaar gebruik heeft gemaakt van het inschakelen van een coach, maar wellicht ook de andere opleidingsmogelijkheden beter had kunnen benutten. Een vergoeding met C=0,7 wordt in dit geval billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:1231

Zaaknummer: 2816545 AE VERZ 14-48 PK/4082

Rechters: P. Krepel

Advocaten: M.K. van den Berge en R. Patandin

Wetsartikelen: 7:685 BW