

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Disfunctioneren is onvoldoende aannemelijk gemaakt, hetgeen ook blijkt uit het feit dat de direct leidinggevende van werkneemster verrast was te horen dat werkneemster zou worden ontslagen. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Werkneemster is sinds 28 juni 2014 op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst werkzaam in de functie van allround stalmedewerker. Op 21 november 2014 is door werkgever aan werkneemster medegedeeld dat zij werd ontslagen met het verzoek nog enkele dagen te blijven werken. Hierop heeft werkneemster zich ziek gemeld. Tot aan de dag van de mondelinge behandeling heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. Over de maanden december, januari en februari heeft werkneemster geen loon ontvangen. In kort geding heeft werkneemster betaling van achterstallig loon en wedertewerkstelling gevorderd (zie AR 2015-0238). Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. Werkgever heeft aangevoerd dat, ondanks herhaalde verzoeken en vele gesprekken met werkneemster haar functioneren niet is verbeterd, waardoor de noodzakelijke vertrouwensrelatie blijvend is komen te ontbreken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat sprake is van disfunctioneren, is door werkgever onvoldoende onderbouwd. Typerend voor het gebrek in de onderbouwing is de opmerking tijdens de mondelinge behandeling van de direct leidinggevende van werkneemster waarvan verwacht mocht worden dat hij zicht had op het functioneren van werkneemster, dat hij verrast was, toen hij van werkgever had vernomen dat werkneemster zou worden ontslagen. Voorts is niet gebleken dat een verbetertraject is gestart. Ook het wisselende beeld dat werkgever heeft geschetst omtrent de reden van ontslag, enerzijds geldproblemen en bedrijfseconomische omstandigheden (en), of (ook) het disfunctioneren van werkneemster, maken dat volstrekt onhelder is waarom werkneemster ontslag is aangezegd. Indien en voor zover werkgever stelt dat de afwezigheid van werkneemster op haar werkplek een omstandigheid is die (ten nadele) moet meewegen bij het ontbindingsverzoek, is de kantonrechter van oordeel dat het in beginsel op de weg van de werkgever ligt om de werknemer op te roepen op het werk te verschijnen, indien geen sprake is van geoorloofde afwezigheid wegens ziekte. Daargelaten dat van een dergelijke oproep niet is gebleken, heeft werkgever niet kunnen vaststellen dat geen sprake (meer) was van afwezigheid wegens ziekte nu een oordeel daarover van een (bedrijfs)arts niet is gevraagd. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:1454

Zaaknummer: 3815922 AZ VERZ 15-28

Rechters: P.J.M. Rouwen

Advocaten: R.A. Baltés en E. van der Teems

Wetsartikelen: 7:685 BW