

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst juridisch secretaresse. Werkgever had werkneemster in nieuwe functie scholing moeten bieden en bij onvoldoende functioneren herplaatsingsmogelijkheden dienen te onderzoeken alvorens tot ontslag over te gaan.

Werkneemster is sinds 1 april 2002 in dienst als juridisch secretaresse. Haar salaris bedraagt € 1.973,71 bruto per maand. De nadruk lag in haar werk op de civiele praktijk. In 2013 heeft zij de overstap gemaakt naar de functie juridisch secretaresse strafrecht. Op 17 maart 2014 heeft werkgever te kennen gegeven niet tevreden te zijn over het functioneren van werkneemster. Haar worden twee opties gegeven: een begeleidingstraject van een halfjaar (met arbeidsrechtelijke consequenties indien de fouten blijven) of er wordt een regeling getroffen en partijen nemen afscheid. Vervolgens is een begeleidingstraject gestart. Werkneemster heeft aangegeven hier niet tevreden over te zijn. Zij stelt vaker om scholing en begeleiding te hebben gevraagd en die niet te hebben gekregen. Werkgever heeft laten weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Partijen zijn niet tot een minnelijke regeling gekomen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt een vergoeding toe te kennen met C=1,5.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft onweersproken gesteld dat uitleg over het (straf)proces, ondanks dat dit wel is toegezegd, niet heeft plaatsgevonden. Wanneer dat wel zou zijn gebeurd, had dit het gemis aan een opleiding aan het begin van de nieuwe functie kunnen wegnemen. Gelet op het beoordelingsgesprek wordt van een secretaresse verlangd dat zij in contacten met (straf)cliënten die cliënten afhoudt van de advocaten, opdat deze niet belast worden met onbelangrijke vragen. De kantonrechter is van oordeel dat een dergelijke opstelling een zekere kennis vraagt van strafrecht en strafprocesrecht. Opleiding om die kennis te vergaren moet de werkgever bieden, ook wanneer de werknemer daar niet expliciet om vraagt en zeker wanneer dat wel gebeurt. Op 26 februari 2014 werkt werkneemster nauwelijks een jaar op de nieuwe locatie en wordt zij voor wat betreft haar functioneren 'op scherp gesteld'. Het is geen goed werkgeverschap om een werknemer die meer dan tien jaar goed heeft gefunctioneerd en in een nieuwe functie minder functioneert, ontslag in het vooruitzicht te stellen in het kader van een verbetertraject. Dit nog daargelaten dat er aan het verbetertraject een en ander schort. Alvorens ontslag te overwegen, moet herplaatsing aan de orde komen, bijvoorbeeld in de civiele afdeling waar werkneemster steeds goed functioneerde. Dat dit niet is gebeurd, kan aan werkgever worden verweten. Nu beide partijen wensen dat er een eind komt aan de arbeidsverhouding, wordt de

arbeidsovereenkomst ontbonden. Omdat de verstoorde arbeidsrelatie aan werkgever is te wijten, wordt aan werknemers een vergoeding van € 20.366,67 toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-06-2015

Zaaknummer: 4102579 EJ VERZ 15-136