

RECHTSPRAAK

Stichting Beheer Accomodaties Bodegraven/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren na dienstverband van ruim twintig jaar. Werknemer is herhaaldelijk gewaarschuwd en een verbetertraject geboden.

Werknemer is in 1993 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) Stichting Beheer Accommodaties Bodegraven (hierna: SBAB). Laatstelijk is werknemer werkzaam in de functie Hoofd Techniek en Zaal sport. SBAB verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van werknemer. SBAB stelt dat werknemer al vanaf 2012 op zijn disfunctioneren is aangesproken en dat zij hem telkens in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Het disfunctioneren houdt geen verband met een onvoldoende zorg van SBAB voor eventuele scholing of voor de arbeidsomstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de vaststaande feiten en hetgeen partijen ter zitting naar voren hebben gebracht blijkt dat werknemer herhaaldelijk is aangesproken op het op tijd komen, het nakomen van afspraken, bereikbaar zijn voor klanten en collega's en de samenwerking met collega's. Werknemer heeft ook diverse malen beterschap beloofd, maar dit heeft niet tot een echte wijziging/verbetering geleid. Ook een cursus timemanagement heeft niet tot een verandering geleid. Naast de officiële functioneringsgesprekken heeft SBAB ook diverse andere gesprekken met werknemer gevoerd en deze schriftelijk vastgelegd. Het was voor werknemer daardoor duidelijk waardoor de schoen wrong. SBAB heeft werknemer ook waarschuwingen gegeven en diverse malen gemeld dat herplaatsing aan de orde zou zijn als er geen verbetering zou komen. Voldoende is komen vast te staan dat sprake is van ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid. Werknemer is hiervan in kennis gesteld en hem is een verbetertraject geboden. Tijdens de mondelinge behandeling heeft SBAB naar voren gebracht dat er binnen haar huidige organisatie geen mogelijkheden (meer) zijn tot herplaatsing. Werknemer heeft dat niet, althans onvoldoende, weersproken. Het wordt ervoor gehouden dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 januari 2016 ontbonden. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer is geen sprake. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding. Ten onrechte heeft SBAB in de berekening van de transitievergoeding geen vakantietoeslag meegenomen. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 37.005,90 toegekend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-10-2015

Zaaknummer: 4404356 \ EJ VERZ 15-84810