

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Werkneemster is niet tijdig in kennis gesteld van tekortkomingen in functioneren en is geen verbetertraject geboden, zodat d-grond niet voldragen is. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie (g-grond). Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke vergoeding € 2.500 bruto.

Werkneemster is op 1 maart 1998 in dienst getreden. De laatste functie die zij vervulde, is die van administratief medewerkster voor 20 uur per week, met een salaris van € 1.041,51 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantiebijslag. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, primair in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW, en subsidiair in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Aan het primaire verzoek legt werkgeefster ten grondslag dat sprake is van disfunctioneren. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgeefster het volgende naar voren gebracht. Bij (te) veel werkzaamheden worden (veel) fouten gemaakt. Hierdoor willen andere medewerkers geen werk meer bij werkneemster neerleggen, aangezien het controleren en verbeteren meer werk oplevert dan het direct zelf te doen. Werkneemster is voldoende gelegenheid geboden haar functioneren te verbeteren. Subsidiair stelt werkgeefster zich op het standpunt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het verweer van werkneemster strekt primair tot afwijzing van het verzoek. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werkneemster bij wege van zelfstandig verzoek om toekenning van de wettelijke transitievergoeding, alsmede om toekenning van een billijke vergoeding ter grootte van viermaal de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat het functioneren van werkneemster te wensen heeft overgelaten. In dit verband wordt betekenis toegekend aan het feit dat de werkzaamheden van werkneemster, in ieder geval zo op het oog, zijn aan te merken als relatief eenvoudige administratieve werkzaamheden, die in beginsel foutloos moeten kunnen worden uitgevoerd door een ervaren kracht en aan de in dit geding overgelegde verklaringen van drie directe collega's van werkneemster, die - met verwijzing naar concrete voorvallen - hebben verklaard dat zij geen werkzaamheden meer bij werkneemster neer willen leggen, omdat zij te veel fouten maakt en dit voor haar collega's leidt tot (te) veel controle- en correctiewerk. Dit levert evenwel nog geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Dat werkneemster voldoende en tijdig in kennis is gesteld omtrent de tekortkomingen in haar functioneren en dat haar daadwerkelijk een verbeterkans is gegeven, kan niet worden geoordeeld. In het

dossier bevinden zich geen verslagen van (functionerings)gesprekken, waaruit dit blijkt.

Nu werkneemster ter zitting heeft erkend dat de arbeidsverhouding door alles wat er door werkgeefster en haar collega's over haar is gezegd, verstoord is, partijen het erover eens zijn dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing van werkneemster niet meer mogelijk moet worden geacht nu alle collega's waar werkneemster werkzaamheden voor verrichtte hebben verklaard dat zij niet met haar willen werken, terwijl iedereen bij werkgeefster in dezelfde ruimte werkt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de subsidiaire grond ontbinden. Werkgeefster heeft de verplichtingen zoals die in acht genomen moeten worden ten aanzien van een onvoldoende functionerende werknemer in belangrijke mate geschonden. Hiervan kan werkgeefster een ernstig verwijt gemaakt worden. Door een verbetertraject na te laten en vervolgens aan te sturen op een ontslag wegens disfunctioneren, heeft werkgeefster het risico op een verstoorde arbeidsverhouding zelf in het leven geroepen. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 2.500 bruto. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat weliswaar sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster, maar dat er geen sprake is van het door werkgeefster opzettelijk veronachtzamen van haar verplichtingen. Gelet op het dossier en het verhandelde ter zitting is in het onderhavige geval veeleer aan de orde dat werkgeefster het onvoldoende functioneren door werkneemster - mede gelet op onbekendheid dan wel onervarenheid met de (strengere) eisen die worden gesteld aan een werkgever die wordt geconfronteerd met een werknemer die naar zijn oordeel niet goed functioneert - kennelijk te lang heeft laten doorlopen zonder op adequate wijze de benodigde maatregelen te treffen om tot verbetering te komen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 25-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5423

Zaaknummer: 4423814 AR VERZ 15-16

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: A.J. Roos

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW