

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek directiesecretaresse. Werkneemster is onvoldoende van disfunctioneren in kennis gesteld en er is geen verbetertraject gevolgd. Verstoorde arbeidsrelatie is aan werkgeefster te wijten. De gestelde verstoring in de verhoudingen is immers gelegen in het standpunt van werkgeefster dat werkneemster disfunctioneert.

Werkneemster is sinds 1 oktober 1997 in dienst bij werkgeefster in de functie van directiesecretaresse. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 1 en 3 onderdeel d en g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster stelt, kort gezegd, dat werkneemster ongeschikt is voor haar functie en onderbouwt haar stelling met voorbeelden, onder meer aan de hand van verklaringen van drie collega's. De opzegging van het lidmaatschap van AVNeg was volgens haar 'de druppel'. Werkgeefster stelt dat zij herhaaldelijk met werkneemster heeft gesproken over haar disfunctioneren, hetgeen door werkneemster gemotiveerd is betwist. Dat werkgeefster werkneemster zou hebben aangesproken op haar functioneren is, tot de brief van 22 januari 2016, in ieder geval niet schriftelijk vastgelegd. Evenmin zijn er, na het evaluatiegesprek van 2011, (formele) beoordelingsgesprekken gevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat, indien er al sprake is van ongeschiktheid van werkneemster tot het verrichten van haar bedongen arbeid, aldus niet is komen vast te staan dat werkneemster hiervan tijdig en voldoende concreet in kennis is gesteld. Ook is werkneemster niet in voldoende mate in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren in een zogenoemd verbeteringstraject. De eventuele ongeschiktheid van werkneemster tot het verrichten van haar bedongen arbeid vormt geen (redelijke) grond voor ontbinding.

De naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren ook geen redelijke grond voor opzegging op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Van de door werkgeefster gestelde verstoorde arbeidsverhouding lijkt weliswaar, in zekere zin (werkneemster is haar arbeid tot op heden blijven verrichten), sprake, maar deze verstoorde arbeidsverhouding is veroorzaakt door werkgeefster. De gestelde verstoring in de verhoudingen is immers gelegen in het standpunt van werkgeefster dat werkneemster disfunctioneert. Zoals overwogen heeft werkgeefster ten onrechte nagelaten werkneemster hierop duidelijk en concreet aan te spreken en haar (vervolgens) in de gelegenheid te stellen dit functioneren te verbeteren. Deze handelswijze van werkgeefster maakt dat de mogelijke verstoorde arbeidsverhouding aan haar te wijten is. Van werkgeefster kan daarom in redelijkheid juist wel verlangd worden om de

arbeidsovereenkomst voort te zetten en, zo nodig, alsnog bedoeld verbetertraject af te spreken. Hierbij dient werkgeefster werkneemster niet alleen duidelijkheid te geven over haar taken en verantwoordelijkheden – deze zijn niet beschreven – en de concrete doelstellingen van het verbetertraject maar dient zij haar ook, waar nodig en binnen de grenzen van het redelijke, te ondersteunen bijvoorbeeld door middel van (bij)scholing. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:5506

Zaaknummer: 4973228 \ HA VERZ 16-116 en 5153124 HA VERZ 16-194 \ 475 \ 28195

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: M.C. Langenberg en J.A. Noordam

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW