

RECHTSPRAAK

## Stichting Odion/werkneemster

***Ontbinding wegens disfunctioneren afgewezen. Het functioneringstraject lijkt vooral gericht op verandering van karaktereigenschappen van werkneemster. Het enkel veelvuldig vastleggen van de indruk van de leidinggevende over (het vermeende uitblijven van) de voortgang in het verbetertraject is op zichzelf geen garantie voor toewijzing van het ontbindingsverzoek.***

### *Feiten*

Op 15 mei 2008 is werkneemster bij Odion als assistent-begeleider in dienst getreden, thans basisedewerker. In september 2012 is het functioneren van werkneemster op een vijftal competenties als onvoldoende beoordeeld. Uit het verslag van het functioneringsgesprek in augustus 2013 blijkt dat Odion een sterke verbetering ziet. Over de periode van augustus 2013 tot juli 2014 zijn geen gespreksverslagen overgelegd. In juli 2014 wordt het functioneren van werkneemster als matig beoordeeld. Aan werkneemster wordt de opdracht gegeven in kaart te brengen wat haar wensen zijn met betrekking tot het werken en assertiever te zijn. In dat verband doet Odion aan werkneemster de suggestie tips te bekijken en op internet een eventuele cursus te zoeken. In december 2014 is vervolgens een functioneringstraject gestart. In het voortgangsgesprek op 8 februari 2015 wordt door Odion aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst voorgelegd. Enkele dagen later meldt werkneemster zich ziek in verband met rugklachten, verband houdend met stress. Werkneemster is vanwege deze rug- en psychische klachten (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geweest tot 21 januari 2016. Op 9 juli 2015 is het functioneringstraject gestaakt. Op 7 december 2015 is het functioneringstraject weer hervat. Werkneemster vraagt eind februari om herplaatsing naar een locatie met andere cliënten, minder rug-belastend werk en een andere leidinggevende. Op 8 maart 2016 schrijft Odion dat zij niet zal voldoen aan het verzoek tot overplaatsing omdat dit het functioneringsprobleem niet oplost. Op 9 maart 2016 schrijft werkneemster dat overplaatsing het probleem juist wel oplost. Verder wordt bij de brief feedback van collega's gevoegd. Op 17 maart 2016 gaat Odion akkoord met een proefplaatsing bij locatie Jacobushof. Tijdens het functioneringsgesprek op 31 augustus 2016 zegt D dat sprake is van een terugval en onstabiel functioneren. D stelt onder andere dat werkneemster zelf heeft gebeld met een arts voor een cliënt en cliënten hebben aangegeven dat er een gladde vloer is. Op 29 september 2016 schrijft werkgever een brief aan werkneemster waarin staat dat werkneemster ondanks alle inzet onvoldoende functioneert.

### *Oordeel*

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan werkneemster een billijke vergoeding dient te worden toegekend.

### *D-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Odion in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Odion verwijt werkneemster meermalen dat zij te weinig initiatief toont, maar welk initiatief Odion concreet verwacht is onvoldoende inzichtelijk gemaakt. Verder wordt werkneemster verweten dat zij niet de door Odion gewenste feedback aan collega's vraagt. Dit zou ertoe kunnen leiden dat slecht een beeld gekregen kan worden van het functioneren van werkneemster, maar dat betekent nog niet automatisch dat het functioneren als zodanig onvoldoende is. Daarbij komt dat werkneemster eind december 2015 wel degelijk feedback heeft gevraagd van collega's met betrekking tot de volgens Odion te verbeteren competenties. Deze schriftelijke feedback is op 9 maart 2016 aan Odion verstrekt, waarbij werkneemster terecht aangeeft dat de feedback het door Odion gestelde disfunctioneren niet onderbouwt. Odion heeft daarop destijds geen reactie gegeven. Pas in de onderhavige procedure plaatst Odion kanttekeningen bij de door werkneemster verstrekte feedback.

Het verwijt van Odion dat werkneemster zelf heeft gebeld met een arts voor een cliënt, hetgeen werkneemster overigens betwist, is op zichzelf geen reden voor ontslag. Hetzelfde geldt voor de gladde vloer, waarvoor werkneemster een oplossing heeft geregeld terwijl ze volgens Odion de regie bij de cliënten had moeten laten. Deze en de andere door Odion aangedragen voorbeelden rechtvaardigen naar het oordeel van de kantonrechter niet de conclusie dat werkneemster ongeschikt is voor haar functie. Zij zouden hooguit als vertrekpunt kunnen fungeren bij een functioneringstraject, maar zoals gezegd, zijn deze voorbeelden pas in een heel laat stadium aan werkneemster kenbaar gemaakt. Werkneemster verwijst naar een uitspraak van de kantonrechter te Amsterdam (ECLI:NL:RBAMS:2016:2602), waarin een ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren is afgewezen, omdat naar het oordeel van de kantonrechter in die zaak de beoordeling door alleen de leidinggevende tijdens een langdurig verbetertraject onvoldoende objectief was, met te veel nadruk op de competenties van de werknemer in plaats van de (ongewijzigde) functie-eisen. Naar het oordeel van de kantonrechter vertoont deze zaak daarmee overeenkomsten. Ook in de onderhavige zaak is sprake van een ongebruikelijk lange duur waarin het functioneren van werkneemster ter discussie stond, waarbij onvoldoende duidelijk is geworden of de gestelde doelen samenvallen met functie-eisen. Het functioneringstraject lijkt vooral gericht op verandering van karaktereigenschappen van werkneemster. Geen van de door Odion gestelde klachten is zodanig ernstig dat deze op zichzelf het oordeel van ongeschiktheid van werkneemster voor de functie van basisederwerker rechtvaardigen. Ook in deze zaak geldt dat het enkel veelvuldig vastleggen van de indruk van de leidinggevende over (het vermeende uitblijven van) de voortgang in het verbetertraject op zichzelf geen garantie is voor toewijzing van het

ontbindingsverzoek. Bovendien is onvoldoende gebleken dat Odion zich daadwerkelijk heeft ingespannen om te onderzoeken of werkneemster elders in de organisatie meer tot haar recht komt. Daarbij komt dat werkneemster geen concrete begeleiding is aangeboden. Exemplarisch is dat werkneemster zelf op internet een assertiviteitscursus moest zoeken en haar eigen hulpvraag aan de coach moest formuleren, terwijl het Odion duidelijk was dat werkneemster niet helder voor ogen stond wat de bedoeling was.

#### *G-grond*

Aan het verzoek om ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding legt Odion dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag als aan het verzoek om ontbinding wegens disfunctioneren. Daarmee kan niet gezegd worden dat de arbeidsverhouding zodanig duurzaam en ernstig verstoord is geraakt dat van Odion in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

#### *H-grond*

Ook dit verzoek wordt echter gebaseerd op hetzelfde feitencomplex als het verzoek om ontbinding wegens disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding, zodat het verzoek op basis van de h-grond evenmin toewijsbaar is.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 02-02-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:967

**Zaaknummer:** 5522511 \ OA VERZ 16-422 BL/MR

**Rechters:** M.C. van Rijn

**Advocaten:** J.C. Kuipéri-Botter en J. Terpstra

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