

RECHTSPRAAK

stichting Mee Ijsseloevers/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de d-grond. Ondanks een langdurig verbetertraject laat werkneemster geen verbetering zien in haar functioneren en ontvangt werkgever verschillende klachten over het gedrag en de houding van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 2006 in dienst bij stichting Mee Ijsseloevers (hierna: de stichting) als consulent. Werkneemster is meerdere malen aangesproken op haar functioneren en op een gebrekkige urenregistratie. Zij heeft in een lang en intensief verbetertraject gezeten. Volgens de stichting heeft werkneemster daarin geen verbetering laten zien, maar een verslechtering. De stichting verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van werkneemster en subsidiair vanwege de ongeschiktheid van werkneemster tot het verrichten van de bedongen arbeid en meer subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen werkneemster

Vast staat dat de stichting het functioneren van werkneemster in 2015 als gebrekkig is gaan ervaren. De stichting is naar aanleiding hiervan een informeel verbetertraject gestart, in het kader waarvan er verschillende gesprekken met werkneemster hebben plaatsgehad. Deze gesprekken hebben ertoe geleid dat werkneemster is overgeplaatst naar een ander team en dat werkgever werkneemster op verschillende gebieden, zowel werk- als privégerelateerd, heeft ondersteund of laten ondersteunen. Werkneemster heeft niet, althans onvoldoende, weersproken dat de betreffende inspanningen van werkgever niet tot een verbetering van haar functioneren hebben geleid, zodat ervan moet worden uitgegaan dat dit niet het geval is geweest. Gelet hierop is het te billijken dat de stichting in januari 2016 een officieel verbetertraject is gestart. De stichting heeft aan werkneemster voldoende duidelijk gemaakt wat de doelstellingen waren van het verbetertraject en op welke punten werkneemster zich concreet diende te richten om haar functioneren te verbeteren. In de kern kwamen deze punten erop neer dat werkneemster de kwaliteit van haar dienstverlening diende te verbeteren en deze dienstverlening diende te professionaliseren, ervoor diende te zorgen dat

zij gemiddeld 25 cliëntendossiers in behandeling had en dat zij voor een juiste rapportage diende zorg te dragen, zowel dossierinhoudelijk als qua urenregistratie. Werkneemster heeft niet weersproken dat de betreffende verbeterpunten zien op eisen die aan haar functie van consulent gesteld worden, zodat hiervan kan worden uitgegaan. Wat betreft deze functie-eisen is tevens van belang dat werkneemster in haar functie te maken heeft met een kwetsbare doelgroep, die afhankelijk is van goede ondersteuning en dat werkneemster een grote verantwoordelijkheid heeft ten opzichte van deze mensen. Vastgesteld wordt dat werkneemster intensief door werkgever is begeleid teneinde haar functioneren te verbeteren. Als onweersproken staat vast dat de interne praktijkcoach van de stichting, C, gedurende de eerste periode van het verbetertraject elf gesprekken heeft gehad met werkneemster en dat zij werkneemster in deze gesprekken heeft voorzien van advies en praktische tips en haar ondersteuning heeft aangeboden bij haar werkzaamheden. Op 11 oktober 2016 heeft vervolgens een evaluatie van de voortgang van het verbetertraject plaatsgevonden, waarna is besloten dat het traject verlengd zou worden en de resultaatgebieden en concrete verbeterpunten nogmaals schriftelijk aan werkneemster zijn bevestigd. In de betreffende brief is werkneemster, net als in de brief van 28 januari 2016, erop gewezen dat indien haar functioneren niet op het gewenste niveau wordt gebracht, dit tot arbeidsrechtelijke maatregelen zal leiden. Werkneemster had dan ook de ernst van de situatie moeten inzien en moeten beseffen dat bij het uitblijven van een verbetering, haar baan op het spel zou staan.

De stichting heeft onbetwist gesteld dat werkneemster tegenover haar geen inhoudelijke reactie heeft gegeven op de ontvangen klachten, dat zij deze bagatelliseert en dat werkneemster de ernst van de situatie niet inziet. Gelet hierop, is het begrijpelijk dat de stichting er geen vertrouwen meer in heeft dat het functioneren van werkneemster nog zal verbeteren. De hiervoor omschreven feiten en omstandigheden leveren geen verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster op in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Weliswaar staat vast dat werkneemster er niet in is geslaagd haar functioneren te verbeteren en dat er juist op het gebied van haar verbeterpunten een aantal klachten bij werkgever zijn binnengekomen, maar niet is gebleken dat werkneemster schuld heeft aan het betreffende gebrekkige handelen.

Disfunctioneren

De kantonrechter kan niet precies de vinger leggen op wat de reden is van de houding van werkneemster en van het feit dat zij er niet in slaagt haar functioneren te verbeteren, maar van onwil lijkt geen sprake te zijn. Er lijkt eerder sprake te zijn van onmacht of onkunde. Uit de geschetste feiten en omstandigheden is echter wel duidelijk geworden dat werkneemster ongeschikt is voor de functie van consulent. Nu de stichting haar hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en haar in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren en gesteld noch gebleken is dat de ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van de stichting voor scholing van werkneemster of voor haar arbeidsomstandigheden, is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:2006

Zaaknummer: 5768321 \ HA VERZ 17-23

Advocaten: C.E.G. Koopman en A.A.M. van der Zandt

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