

RECHTSPRAAK

# YES! Kinderopvang Ridderkerk B.V./werkneemster

***Geen sprake van disfunctioneren. Werkgeefster kan niet volstaan met haar stelling dat werkneemster in 2014/2015 een verbetertraject heeft doorlopen en weer teruggevallen is in haar oude gedrag.***

## *Feiten*

YES houdt zich bezig met het exploiteren en beheren van kinderopvang. Werkneemster is sinds 1 februari 2009 bij YES werkzaam in de functie van pedagogisch medewerker. Op 2 oktober 2014 heeft een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werkneemster. Yes heeft werkneemster een half jaar de tijd gegeven om een aantal competenties te verbeteren. Op 13 februari 2015 wordt het verbetertraject van werkneemster met zes maanden verlengd. Ook wordt werkneemster in maart 2015 overplaatst naar een andere locatie. In de evaluatiegesprekken die daarna volgen, wordt geconstateerd dat het functioneren van werkneemster stapsgewijs verbetert. Op 9 oktober 2015 wordt het verbetertraject afgerond. Op 8 september 2017 heeft er een voortgangsgesprek plaatsgevonden met werkneemster. Hierin wordt opgemerkt dat werkneemster haar privésituatie zo veel bespreekt met collega's dat er iets van irritatie ontstaat. Op 23 oktober 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werkneemster over haar functioneren en is namens YES een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster heeft dit voorstel niet geaccepteerd. YES heeft werkneemster vanaf 23 oktober 2017 op non-actief gesteld. Yes verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de d-grond en subsidiair op de g-grond. Werkneemster verzoekt onder meer wedertewerkstelling.

## *Oordeel*

### *De d-grond*

Naast het disfunctioneren is ook vereist dat YES werkneemster tijdig in kennis heeft gesteld van haar ongeschiktheid voor de bedongen arbeid en haar voldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren. De kantonrechter is van oordeel dat YES hieraan niet heeft voldaan en overweegt daartoe als volgt. Pas in het gesprek van 8 september 2017 wordt voor het eerst sinds het afsluiten van het verbetertraject in 2015 opgemerkt dat werkneemster te veel haar privésituatie besprak met haar collega's en wordt zij erop gewezen dat haar collega's dit een keer zat gaan worden. Er wordt echter geen concrete opdracht gegeven aan

werkneemster om dit te verbeteren of een voorstel gedaan hoe dit kan worden aangepakt. YES heeft werkneemster derhalve, in strijd met artikel 7:669 lid 3 onder d BW, niet tijdig in kennis gesteld van haar disfunctioneren en haar geen kans gegeven om zichzelf te verbeteren. YES kan niet volstaan met haar stelling dat werkneemster in 2014/2015 een verbetertraject heeft doorlopen en weer teruggevallen is in haar oude gedrag. Dit verbetertraject was immers afgerond.

#### *De g-grond*

Voor zover YES gelet op het voorgaande al gevolgd kan worden in haar stelling dat er sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding is de kantonrechter van oordeel dat niet gebleken is dat deze verstoring ernstig en duurzaam is. Op 8 september 2017 is werkneemster tijdens een gesprek weliswaar geconfronteerd met een kritiekpunt, maar hieruit is geen verstoring van de arbeidsverhouding op te maken. Werkneemster werd na 23 oktober 2017 niet meer toegelaten tot de werkvloer en er heeft geen mediation plaatsgevonden tussen partijen, omdat YES niet wilde meewerken aan een mediation die ook zou zien op terugkeer naar de werkplek. Ook heeft er geen gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar collega's om de klachten over haar functioneren te bespreken. Evenmin heeft YES een verbetertraject met eventueel coaching van buitenaf opgestart. Gelet op het voorgaande is de arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam verstoord.

#### *Wedertewerkstelling*

De kantonrechter volgt YES er niet in dat deze wedertewerkstelling moet worden toegewezen voor een andere locatie. Gelet op het voorgaande is werkneemster in 2017 niet de kans gegeven om haar functioneren te verbeteren en evenmin heeft werkneemster met haar collega's kunnen spreken over haar werkwijze en de samenwerking. Als werkneemster op een andere locatie te werk wordt gesteld, kan zij hieraan ook niet werken. Daarbij weegt de kantonrechter ook mee dat de locatie waar werkneemster werkt per 1 augustus 2018 wordt overgenomen door SKR Kinderopvang. Als werkneemster niet meer op de locatie werkt, dan verliest ze mogelijk ook haar kans om op de locatie werkzaam te zijn voor SKR Kinderopvang. De vordering tot wedertewerkstelling zal daarom worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 27-03-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2018:2545

**Zaaknummer:** 6640835 \ VZ VERZ 18-1996

**Rechters:** E. van Schouten

**Advocaten:** H.E. Meerman en P. Bots

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