

RECHTSPRAAK

***Werkgever is vaag in verwijten aan het adres van werknemer.
Disfunctioneren niet gebleken. Verstoorde arbeidsverhouding slechts
in enige mate. Ontbinding afgewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2000 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van Stichting Wonen Plus voor 32 uur per week in de functie van persoonlijk begeleider. In december 2008 heeft Wonen Plus in een gesprek over diverse aandachtspunten in het functioneren van werknemer haar een coachingstraject aangeboden, van welk aanbod werknemer geen gebruik heeft gemaakt. In mei 2012, nadat in de optiek van Wonen Plus reeds sinds maart 2011 verbetering is opgetreden in het functioneren, heeft Wonen Plus wederom een coachingstraject aan werknemer aangeboden, dat volgens Wonen Plus resultaat lijkt te hebben. In 2018 heeft nogmaals een coachingstraject plaatsgevonden. In januari 2019 heeft Wonen Plus besloten werknemer per 1 februari van dat jaar naar een andere locatie over te plaatsen omdat in de optiek van Wonen Plus verbetering uitbleef. Op 16 juni 2020 heeft werknemer een gesprek gevoerd met haar leidinggevende waarbij Wonen Plus een voorstel heeft gedaan om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Tijdens de slaapdienst in de nacht van 14 op 15 oktober 2020 heeft werknemer de afstandsbediening van de tv tegen de interne regels bij zich gehouden zodat de bewoners pas vanaf 07.00 uur tv konden kijken in plaats van (volgens afspraak) vanaf 06:00 uur. Naar aanleiding van dat incident heeft bestuurder een gesprek met haar gehad op 26 oktober 2020 en werknemer te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Onderhandelingen hebben in de weken daarna niet tot overeenstemming geleid. Wonen Plus verzoekt ontbinding van arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Het gestelde disfunctioneren is onvoldoende onderbouwd. In wezen is het enige concrete voorbeeld dat Wonen Plus in dit kader heeft aangevoerd het incident met het op ongeoorloofde wijze onder zich houden van een tv-afstandsbediening. Dat betreft zoals gezegd een incident en kan de conclusie dat sprake is van disfunctioneren niet dragen. Het enige andere voorbeeld dat Wonen Plus te berde brengt is een e-mail van werknemer d.d. 20 juni 2016, waaruit volgens Wonen Plus een 'onprofessionele houding' blijkt. Zonder nadere toelichting op inhoud en context, die Wonen Plus niet geeft, valt niet in te zien hoe dat bericht blijkt geeft van een onprofessionele houding laat staan van disfunctioneren. Voor het overige blijven de verwijten aan het adres van werknemer steken in vaagheden als 'de communicatie kan beter' of 'ze houdt zich niet aan afspraken' (welke precies?), 'er zijn

conflicten met collega's', 'ze is soms te impulsief' (hoe dan?) en 'gaat over de grens heen' (welke grenzen precies en hoe dan?), maar duidelijk wordt het er allemaal niet op en als onderbouwing van een gesteld disfunctioneren kan het daardoor niet dienen. Bovendien vloeit uit de wet in combinatie met vaste jurisprudentie ter zake voort, dat van een goed werkgever verwacht mag worden dat hij een werknemer, die in de optiek van die werkgever niet (meer) naar behoren zijn functie uitoefent, in de gelegenheid stelt zijn functioneren te verbeteren en daartoe een verbetertraject opstelt, met haalbare doelen en daarbij behorende deadlines, en – niet in het minst – een gedegen verslaglegging daarvan. In het onderhavige geval ontbreekt het daar geheel aan. Deze grondslag voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst is derhalve in deze procedure tussen partijen niet vast komen te staan. Ten aanzien van de g-grond kan weliswaar worden geconcludeerd dat in enige mate sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat die verstoring dermate ernstig is dat van Wonen Pus niet gevergd kan worden deze te laten voortduren, is naar het oordeel van de kantonrechter in deze procedure niet gebleken. Ook de cumulatiegrond kan Wonen Plus in haar verzoek geen soelaas bieden. Gelet op bovenstaande overwegingen dient het verzoek te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:1114

Zaaknummer: 8938616 AZ 20-147

Rechters: G.M. Drenth

Advocaten: M. Stroes en R. Schoonbrood

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