

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op 12 augustus 2002 in dienst getreden als receptioniste/telefoniste (en daarna servicebaliemedewerkster) van Stichting Laurens. Vanaf 2007 verricht werkneemster de functie van assistent roosteraar. In 2008 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden waarin de direct leidinggevenden van werkneemster hun zorgen over de wijze van uitvoering van werkneemster uitten. Er is een plan van aanpak opgesteld om het functioneren van werkneemster te verbeteren. Eind 2008 is aan werkneemster medegedeeld dat men geen vertrouwen had in het verbetertraject en dat gezocht werd naar een passende functie. Als reactie schrijft de advocaat van werkneemster dat hij onmiddellijk inzage wil in het personeelsdossier en voortaan alle correspondentie via hem zal lopen, waarbij gedreigd wordt naar de rechter te gaan indien dit niet het geval is. Stichting Laurens doet vervolgens een aanbod aan werkneemster. In reactie hierop volgt opnieuw een briefwisseling en verwijten van zowel werkneemster als haar advocaat aan het adres van de Stichting Laurens. Stichting Laurens heeft opnieuw aangeboden werkneemster in haar functie te handhaven, mits onder intensieve begeleiding. Werkneemster wenst enkel onder externe begeleiding haar functie te verrichten. Vanaf 1 april 2009 is werkneemster geschorst. Thans verzoekt Stichting Laurens ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkgever is gerechtigd om binnen de grenzen die het goedwerkgeverschap stelt, zich een oordeel te vormen over de kwaliteit van het functioneren van de werknemer en om, indien hij daartoe een gegronde aanleiding ziet, van de werknemer te verlangen dat deze meewerkt aan een 'verbetertraject'. Indien in dit verband geen onredelijke eisen aan de werknemer worden gesteld, is de werknemer in beginsel gehouden zich in te spannen om tot de gewenste verbetering te komen en verkeert hij niet in de positie daaraan voorwaarden te stellen. Stichting Laurens kon en mocht in dit geval van werkneemster in redelijkheid verlangen dat zij haar medewerking zou verlenen aan het begeleidingsprogramma ter verbetering van haar functioneren en heeft werkneemster haar hand overspeeld om daaraan de voorwaarde te verbinden dat dit moest plaatsvinden onder regie van een extern persoon of met de aanstelling van een professionele mediator. Door aan werkneemster de keuze te laten tussen een uitbreiding van haar taken als servicebaliemedewerkster en handhaving van haar huidige functie mits met medewerking aan een 'verbetertraject' onder intern begeleiding, heeft Stichting Laurens zich geduldig, coulant en redelijk opgesteld jegens werkneemster. De door de onredelijke houding van werkneemster ontstane impasse, resulterend in haar op non-actiefstelling, is dan ook volledig toe te rekenen aan de opstelling van werkneemster. De verstoring van de arbeidsverhouding wordt echter tevens in belangrijke mate mede veroorzaakt door de pedante en misplaatste toonzetting van de correspondentie van de zijde van werkneemster die de relatie tussen

partijen onnodig onder druk heeft gezet. Bovendien is er geen regel die de werkgever verbiedt om rechtstreeks contact te hebben en te houden met zijn werknemer over een aangelegenheid als de onderhavige, ook indien de werknemer zich laat bijstaan door een advocaat. In het licht van de gegeven omstandigheden is er geen grond voor een vergoeding aan werkneemster ten laste van Stichting Laurens.

Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-06-2009

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2009:BJ3683

Zaaknummer: 977836

Wetsartikelen: 7:685 BW