

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontbindingsverzoek werkneemster wegens een verstoorde arbeidsrelatie na kritiek op haar functioneren, leidt tot C=0,25. Werkneemster heeft elke handreiking van de werkgever afgewezen en geweigerd aan mediation mee te werken

Werkneemster (54 jaar) is sinds 2002 in dienst van werkgever. Thans verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan dit verzoek legt zij ten grondslag dat zij op 8 oktober 2010 onaangekondigd is geconfronteerd met een functioneringsgesprek, in welk gesprek haar een aantal zaken werd verweten (omzetsdaling, discriminatoir handelen en onjuist uitklokken van werktijden) hetgeen tot onmiddellijke non-actiefstelling heeft geleid. Ruim twee maanden later zou werkneemster weer opgeroepen zijn de bedongen arbeid te verrichten, maar heeft haar leidinggevende haar getracht weg te pesten door vervelende klussen op te dragen. Dit alles leidt tot een verstoorde arbeidsrelatie en werkneemster acht een C=1,75 passend. De werkgever voert verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De nakoming van de arbeidsovereenkomst door werkneemster is in hoge mate afhankelijk van haar persoonlijke inzet en als zij meent dat van haar niet langer gevergd kan worden om die beschikbaar te stellen, is een vruchtbare voortzetting van het dienstverband redelijkerwijs niet te verwachten. De kantonrechter zal daarom de arbeidsovereenkomst ontbinden per 15 februari 2011.

Met betrekking tot de vergoeding, overweegt de kantonrechter dat het werkgever valt te verwijten geen schriftelijk verslag van het functioneringsgesprek te hebben opgemaakt. Dat het gesprek en nadien een non-actiefstelling heeft plaatsgevonden staat evenwel vast. Werkneemster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werkgever haar het leven zuur heeft gemaakt toen zij weer aan de slag ging. Voorts heeft werkneemster geweigerd in te gaan op uitnodigingen voor een gesprek met werkgever en is zij evenmin bereid geweest om mee te werken aan mediation. Zij heeft werkgever aldus geen enkele kans gegeven om de door haar ervaren vertrouwensbreuk te herstellen. De stelling dat zij om gezondheidsredenen niet langer in staat is de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, is onvoldoende met medische stukken onderbouwd. Omdat werkgever de miscommunicatie van het functioneringsgesprek valt te verwijten, komt werkneemster een beperkte vergoeding toe van C=0,25.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 01-02-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSHE:2011:BP2960

Zaaknummer: 731639

Rechters: W.P.C.G. Derksen

Advocaten: R.E.C.M. Canisius en R.R.E. Nobus

Wetsartikelen: 7:685 BW