

RECHTSPRAAK

Coöperatieve Rabobank U.A./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst Intern Specialist Verzekeringen Rabobank. Disfunctioneren. Van Rabobank mag het opstarten van een degelijk verbetertraject verwacht worden. Werkneemster dient mee te werken aan totstandkoming van plan van aanpak ter verbetering van functioneren

Werkneemster (49 jaar) is sinds 1979 in dienst van (de rechtsvoorganger van) de Rabobank, in de functie van Intern Specialist Verzekeringen. In 2009 is kritiek geuit op haar functioneren. Thans verzoekt de Rabobank ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een vertrouwensbreuk. Daartoe wordt aangevoerd dat na het uiten en motiveren van verbeterpunten door de werkgever van een werknemer verwacht mag worden dat deze daarop positief insteekt, zodat in gezamenlijk overleg en onder gezamenlijke verantwoordelijkheid tot de gewenste verbetering kan worden gekomen. Werkneemster heeft niet willen meewerken aan het opstellen van een verbeterplan, een assessment en een gesprek met een bemiddelaar.

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe, nu een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat dient te worden beoordeeld of werkneemster zich als goed werknemer heeft gedragen. Tijdens het tussentijds beoordelingsgesprek in juli 2009 is gezegd dat werkneemster haar werkwijze dient te veranderen en zich meer positief in het team dient op te stellen. Begin 2010 is haar meegedeeld dat de Rabobank samen met haar wil bekijken hoe zij haar zo goed mogelijk kan begeleiden naar een andere baan die wel bij werkneemster past. Deze conclusie is te snel getrokken. Het had op de weg van de Rabobank gelegen om als goed werkgever, in aanmerking genomen dat werkneemster reeds tientallen jaren goed had gefunctioneerd, een degelijk verbetertraject op te starten. De enkele afspraak in het POP-gesprek om 'bij de collega's bij te zitten' is in dit verband onvoldoende. De gemachtigde van werkneemster en de Rabobank hebben vervolgens gesproken en gecorrespondeerd over een plan van aanpak. Partijen zijn daar niet uitgekomen. Dit is (grotendeels) te wijten aan de opstelling van de gemachtigde van werkneemster. Zij heeft eisen gesteld aan het plan van aanpak, die niet als redelijk zijn te beschouwen. Uit onder meer het verslag van het tussentijds beoordelingsgesprek 2009, blijkt, anders dan de gemachtigde van werkneemster meent, voldoende concreet wat er volgens de bank schort aan het (huidige) functioneren van werkneemster. Op basis hiervan had van werkneemster als goed werknemer verwacht mogen

worden dat zij had meegewerkt aan de totstandkoming aan een plan van aanpak ter verbetering van haar functioneren. Werkneemster was, anders dan de bank kennelijk meent, echter niet gehouden om een assessment te doen. Het is een instrument dat enkel op basis van vrijwilligheid benut kan worden. Alle omstandigheden meegewogen wordt geoordeeld dat ontbinding met C=0,5 billijk is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-07-2011

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2011:BV1788

Zaaknummer: 752844 \ HA VERZ 11-1150 \ 199 jt

Rechters: J.W.M. Tromp

Advocaten: M.M.C. van de Ven en M.M.A. Timmermans

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW