

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Rijnstad

Ontslag werknemer wegens disfunctioneren onder meer vanwege onvoldoende beheersing Nederlandse taal niet kennelijk onredelijk. Omstandigheid dat werknemer 12 jaar naar tevredenheid heeft gefunctioneerd in vorige functie doet hieraan niet af

Werknemer (van Turkse afkomst) is in dienst van Stichting Rijnstad. Werknemer werkte aanvankelijk in een duofunctie, waarbij hij werd ondersteund door een autochtone werknemer. Deze functie is komen te vervallen. In 2004 schrijft Rijnstad onder meer aan werknemer dat zijn taalniveau onvoldoende is ten opzichte van zijn functie. Hem wordt een scholingstraject aangeboden. Na afronding van de cursus Nederlands heeft de School voor Educatie aanvullende individuele coaching geadviseerd, hetgeen Rijnstad voor werknemer heeft gefaciliteerd. In januari 2008 is de functie volwassenwerker vervallen. Daarvoor in de plaats is gekomen de functie participatiemedewerker, voor welke functie Rijnstad werknemer ongeschikt heeft geacht op grond van onvoldoende Nederlandse taalvaardigheid zowel schriftelijk als mondeling, onvoldoende kwaliteiten op het gebied van profileren en presenteren en weinig proactiviteit. Nadien is getracht passende arbeid te vinden, heeft werknemer zich een tijd ziek gemeld en is vervolgens een tijdelijke functie gecreëerd. Rijnstad heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer uiteindelijk opgezegd per 1 september 2010. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer stelt is geen sprake van een valse of voorgewende reden. De omstandigheid dat werknemer gedurende een periode van 12 jaar goed functioneerde in een duofunctie (waarbij hij samenwerkte met een autochtone collega en taal geen probleem was), doet niet af aan het feit dat de nieuwe functie goede beheersing van de Nederlandse taal eiste. Werknemer beheerste deze taal onvoldoende. De omstandigheid dat werknemer ziek was ten tijde van de opzegging, doet niet af aan het feit dat de aanvraag voor de ziekmelding plaatsvond en geen verband houdt met de ziekte van de werknemer. Het gevolgcriterium doet dus ook niet op. Werknemer stelt tot slot, dat het UWV in casu niet het afspiegelingsbeginsel heeft gehanteerd, hetgeen wel had moeten. Het hof volgt werknemer niet in dit standpunt, omdat Rijnstad aan het verzoek tot het verlenen van een ontslagvergunning geen bedrijfeconomische redenen ten grondslag heeft gelegd, maar het disfunctioneren van werknemer. Het afspiegelingsbeginsel vindt in het onderhavige geval daarom geen toepassing.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-04-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:BZ8350

Zaaknummer: 200.104.275

Rechters: W. Duitemeijer, H.M. Wattendorff en H. van Loo

Advocaten: Ch.W.A. van Dam en G.J. van Brakel

Wetsartikelen: 7:681 BW