

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Geen sprake van disfunctioneren na incidentele fout werkneemster met leidinggevende functie. Werkneemster staat echter onvoldoende open voor verbetering van haar functioneren. Terugkeer is niet reëel. Ontbinding met C=1

Werkneemster (48 jaar) is sinds 1 februari 2010 in dienst als Hoofd Begeleiden en Wonen bij een GGZ-instelling. Zij is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kern van het verzoek van werkgeefster betreft haar opvatting dat het functioneren van werkneemster dermate onder de maat is dat voortzetting van het dienstverband voor haar organisatie en de kwetsbare cliënten waarvoor zij verantwoordelijk is schadelijk is en dat bovendien door de ontkennende houding van werkneemster geen uitzicht op verbetering van haar functioneren wordt verwacht.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gezien het feit dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 1 februari 2011 is omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft werkneemster het eerste jaar kennelijk naar tevredenheid gefunctioneerd. Met werkgeefster is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster inadequaat is omgegaan met de e-mail van 29 april 2012 van de voorzitter van de cliëntenraad. Zij heeft de schorsing en ontslag van bepaalde met naam genoemde medewerkers, zonder overleg met de voorzitter, in een teamoverleg besproken. Werkneemster heeft niet ontkend dat zij inadequaat heeft gehandeld en zij heeft meegewerkt aan individuele coaching. Ter zitting heeft werkgeefster toegelicht te verwachten van een hbo-geschoolde medewerker in de functie van werkneemster dat zij in staat is de door werkgeefster gewenste coaching vervolgens zelf op te zetten. Dit is een wel een erg gemakkelijke aanpak van werkgeefster, met een groot risico op misverstanden en het volstrekt ontbreken van een eigen rol van werkgeefster. Anderzijds heeft werkneemster er blijk van gegeven ook niet voldoende open te staan voor de mogelijkheid dat haar functioneren verbetering behoeft. Zij ontkent bovendien de zorgelijke problematiek (bedrijfscultuur) op de locatie Bodegraven (waar werkneemster verantwoordelijk voor is). Nu de terugkeer van werkneemster niet reëel is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Gelet op alle omstandigheden en het feit dat werkneemster al enkele maanden met behoud van loon bijzonder verlof heeft, wordt een vergoeding met C=1 toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:CA0337

Zaaknummer: 861705 UE VERZ 13-298 MJ(4221)

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.G.M. Rijksen en A.E.M. Klaver

Wetsartikelen: 7:685 BW