

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Disfunctioneren niet komen vast te staan. Hoewel sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, heeft werkgever geen reële poging ondernomen om de verstoring van de arbeidsrelatie ongedaan te maken.

Werkneemster is in dienst in de functie medewerkster debiteurenbeheer. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens enerzijds disfunctioneren en anderzijds een verstoorde arbeidsrelatie. Gesteld wordt dat opdrachtgevers hebben geklaagd over het functioneren van werkneemster.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aangevoerde ontslaggronden moeten afzonderlijk worden beoordeeld. Van de aangevoerde gronden moet ten minste één voldoende voldragen zijn. Ten aanzien van het gestelde disfunctioneren wordt geoordeeld dat werkneemster heeft betwist dat zij niet goed functioneert. Dat maakt dat zonder nadere onderbouwing van de stellingen van werkgever niet kan worden aangenomen dat sprake is van disfunctioneren. Een dergelijke onderbouwing ontbreekt in het geheel. Het overgelegde prestatiebeoordelingsformulier van 19 november 2014 bevat weliswaar informatie over het functioneren van werkneemster maar kan het gestelde disfunctioneren niet dragen, omdat werkneemster daarin ten aanzien van alle onderdelen een 3 – op een schaal van 1 tot en met 5 – heeft gescoord, hetgeen staat voor ‘bekwaam’. Voorts is niet gebleken dat werkneemster tijdig in kennis is gesteld van de klachten over haar functioneren en al helemaal niet dat (laat staan hoe) werkneemster in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. Het gestelde disfunctioneren vormt onvoldoende grond voor ontbinding. Dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, staat buiten kijf. Na de (gedeeltelijke) uitval van werkneemster wegens ziekte zijn fricties ontstaan door dingen die over en weer (niet) zijn gezegd en rondom werkhervatting. Het lijkt erop dat partijen na de werkhervatting door werkneemster niet met elkaar het gesprek zijn aangegaan om de lucht te klaren. Dat werkneemster iedere vorm van een goed gesprek zou hebben genegeerd valt te betwijfelen, want zelf heeft zij verklaard dat zij werkgever een topbedrijf vond om voor te werken en het jammer te hebben gevonden dat nooit een gesprek heeft plaatsgevonden over wat er in het verleden is gebeurd. Tevens heeft werkneemster de mogelijkheid van mediation genoemd. Niet is gebleken dat ook maar enige reële poging is ondernomen door werkgever om de verstoring van de arbeidsverhouding ongedaan te maken. Mede hierdoor is niet boven iedere twijfel verheven dat de arbeidsverhouding dermate ernstig en duurzaam is verstoord dat herstel van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk is. Daarom levert dit geen grond op om de arbeidsovereenkomst te

ontbinden. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-09-2015

Zaaknummer: 4343255 VZ VERZ 15-15932