

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werkneemster

***Afwijzing ontbinding arbeidsovereenkomst werkneemster met langdurig dienstverband (28 jaar). Niet zozeer werkgeefster, maar veeleer leidinggevende lijkt moeite te hebben met wijze waarop werkneemster werkzaamheden uitvoert.***

Werkneemster is op 1 januari 1988 in dienst getreden bij werkgeefster. Nadat werkneemster aanvankelijk werkzaam was als administratief medewerkster werd zij per januari 2001 herplaatst in de functie van Secretary DFM 3 op de afdeling Hardware Services (HWS). In 2013 werd haar functioneren aan het einde van dat jaar beoordeeld als 'partially performing'. Vervolgens zijn in onderling overleg drie doelen gesteld voor het verbeteren van het functioneren van werkneemster. In de beoordeling van 2014 oordeelt de leidinggevende van werkneemster ten aanzien van de drie gestelde doelen: 'Partially Performing', 'Under Performing' en 'Partially Performing'. Werkneemster heeft geweigerd om de beoordeling over 2014 met haar leidinggevende te bespreken. Vanaf 21 mei 2015 is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Diezelfde dag heeft zij daartegen geprotesteerd en zich beschikbaar gehouden voor alle werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren, althans vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, althans op grond van andere omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met betrekking tot het gestelde disfunctioneren van werkneemster springt in het oog dat het functioneren van werkneemster vanaf haar promotie in 2009 tot en met de helft van 2013 door haar toenmalige leidinggevende als (meer dan) voldoende werd beoordeeld. Duidelijke kritiek op het functioneren van werkneemster kwam wel van haar nieuwe leidinggevende, die zich duidelijk en in toenemende mate ergerde aan de uitvoering door werkneemster van haar werkzaamheden en die dit in de beoordelingsverslagen als onvoldoende kwalificeerde. Desondanks is de kantonrechter er niet van overtuigd geraakt dat op basis daarvan moet worden geoordeeld dat sprake is van een zodanig disfunctioneren dat op die grond de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Gezien het langdurige dienstverband en in het bijzonder de eerdere beoordelingen door de voormalig leidinggevende van het functioneren van werkneemster lijkt niet zozeer werkgeefster, maar veeleer haar leidinggevende moeite te hebben met de wijze waarop werkneemster haar werkzaamheden uitvoert. Daar komt bij dat onvoldoende is gebleken dat werkgeefster er al het mogelijk aan heeft gedaan om het functioneren van werkneemster te verbeteren. Dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat dit tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet leiden is de kantonrechter evenmin gebleken. Aannemelijk

is wel dat de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende is vertroebeld. Die leidinggevende is thans niet meer op dezelfde vestiging werkzaam en met zijn opvolger heeft werkneemster naar eigen zeggen een prima verhouding. Ten aanzien van de door werkgeefster naar voren gebrachte h-grond oordeelt de kantonrechter als volgt. De stelling van werkgeefster dat beide partijen geen behoefte meer hebben aan een daadwerkelijke invulling van het dienstverband wordt door werkneemster uitdrukkelijk bestreden. Zij wil graag weer aan het werk en anders dan werkgeefster is de kantonrechter er niet van overtuigd dat werkneemster zich puur voor de formaliteit een paar keer bereid en beschikbaar heeft gehouden voor arbeid. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgeefster zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 09-09-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2016:5626

**Zaaknummer:** 5211866 AZ VERZ 16-107

**Rechters:** J.L. Sierkstra

**Advocaten:** G.A. Diebels en G.J.A. van Dijk

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW