

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen, nu sprake is van een jarenlang patroon van disfunctioneren werkneemster. Verzoek om transitievergoeding toegewezen; verzoek om billijke vergoeding niet toewijsbaar.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 1989 in dienst getreden bij werkgever X (hierna: X). Zij vervult laatstelijk de functie van serveerster tegen een salaris van € 866,11 bruto per maand, op basis van een 18-urige werkweek. Op 6 februari 2006 heeft X werkneemster medegedeeld dat zij vanwege haar opvliegende karakter en gemakkelijke uiting van boosheid gepasseerd zal worden voor de promotie tot leidinggevende. Op 2 december 2013 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. Uit een verslag van dit gesprek blijkt dat het functioneren van werkneemster onder de maat is, doordat zij te weinig inzet toont en het moeilijk vindt om zelfstandig te werken. Daarnaast zou zij collega's en leidinggevenden respectloos hebben behandeld en hen zelfs hebben geïntimideerd. Vanaf juli 2014 is een individueel coachingstraject gestart, onder begeleiding van een onafhankelijke, externe derde. Deze laatste heeft in een schriftelijke evaluatie van 10 december 2014 en 24 november 2015 een 'positieve verandering' in de houding van werkneemster geconstateerd. Uit een beoordelingsverslag van 18 mei 2017 is echter gebleken dat werkneemster wederom moeite heeft met de eerdergenoemde punten. X wendt zich thans tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden (d-grond). Werkneemster stelt primair dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Subsidiair verzoekt zij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de beoordelingsgesprekken en -verslagen blijkt dat werkneemster bepaalde vaardigheden mist die benodigd zijn voor haar functie en dat zij onvoldoende in staat is gebleken zich de vaardigheden eigen te maken. Hierbij gaat het om haar houding, gedrag en wijze van communiceren (zowel ten opzichte van haar collega's en leidinggevenden als ten opzichte van klanten). Ook op het gebied van zelfstandigheid en inzet(baarheid) blijkt dat werkneemster structureel onvoldoende scoort. Verder is op zitting gebleken dat X werkneemster reeds in 2006 op dit (dis)functioneren heeft aangesproken.

Daarbij heeft hij werkneemster begeleid om haar functioneren te verbeteren door meerdere interne en externe cursussen voor te stellen, waaraan werkneemster heeft deelgenomen. Met name tijdens het individuele coachingstraject is intensieve aandacht besteed aan de persoonlijkheid van werkneemster. Hoewel het functioneren van werkneemster na doorloping van dit traject enige tijd is verbeterd, staat eveneens vast dat zij toch weer teruggevallen is in haar oude patroon van disfunctioneren. De kantonrechter overweegt dan ook dat de aangevoerde feiten en omstandigheden toereikend zijn om daaruit af te kunnen leiden dat sprake is van ongeschiktheid van werkneemster. Voorts oordeelt de kantonrechter dat herplaatsing niet in de rede ligt, omdat het disfunctioneren met name is gelegen in de persoonlijkheid van werkneemster.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het verzoek om toekenning van een transitievergoeding is toewijsbaar, welke vergoeding wordt vastgesteld op € 10.835,04. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, nu in het onderhavige geval geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van X.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:6310

Zaaknummer: 6104053 AZ VERZ 17-56

Rechters: H.K.N. Vos

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel a BW en 7:671b lid 8 onderdeel b BW