

RECHTSPRAAK

Stichting Kinderopvang 't Roovertje/werkneemster

Nu geen functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden, kan niet worden nagegaan of er sprake is van disfunctioneren.

Ontbindingsverzoek werkgeefster op basis van d-, e-, g- en h-grond afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op enig moment in 2004 dan wel 2006, bij de rechtsvoorgangster van de Stichting in dienst getreden en vervult thans de functie van peuterleidster. De Stichting verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de d-, e-, g- of h-grond en stelt ter onderbouwing van het verzoek dat werkneemster niet in staat is gebleken met andere collega's op een gelijkwaardig niveau samen te werken. In 2011/2012 zijn twee collega's stukgelopen op de samenwerking met werkneemster, waarna werkneemster vanaf juli 2012 tot april 2017 heeft samengewerkt met mevrouw X. In april 2017 is ook mevrouw X afgehaakt. Werkneemster is toen op non-actief gesteld. In augustus 2017 is werkneemster wederom gestart en heeft zij samengewerkt met mevrouw Y.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat verwacht mag worden dat eventueel disfunctioneren in een functionerings-/beoordelingsgesprek tot uitdrukking wordt gebracht. Dit is in het onderhavige geval niet gebeurd. Er hebben geen functionerings- of beoordelingsgesprekken plaatsgevonden, althans zijn hiervan geen verslagen gemaakt. Dit wekt verbazing aangezien in geval van (ernstig) disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten en/of een verstoring van de arbeidsrelatie, een en ander toch zou nopen tot het houden van een functionerings- of beoordelingsgesprek waarin dat tot uitdrukking wordt gebracht. Alles bij elkaar genomen overweegt de kantonrechter daarom dat geen enkel, maar dan ook geen enkel, helder probleemerkenningsgesprek (voor zover gehouden) schriftelijk is vastgelegd. Met name vanwege de ernst van het disfunctioneren van werkneemster zoals de Stichting dit nú schetst, had dit van haar wél verwacht mogen worden. Al was het maar omdat op die manier ook werkneemster nog eens duidelijk werd gemaakt wat van haar werd verwacht en op welke punten zij in de ogen van de Stichting tekortschoot. Dit gebrek aan vastlegging betekent dat niet kan worden nagegaan of, in hoeverre en hoe het disfunctioneren van werkneemster met haar is besproken. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is

van een voldragen d-grond. Dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten of – ook – een duurzame verstoorde arbeidsrelatie heeft de Stichting evenmin onderbouwd. Zoals hiervoor reeds is overwogen is niets gedocumenteerd dat de stellingen die de Stichting thans in het kader van deze procedure inneemt onderbouwt. Van een voldragen e- dan wel g-grond is derhalve evenmin sprake. De meest subsidiair aangedragen h-grond kan niet worden gebruikt voor het repareren van een op een van de andere gronden onvoldoende onderbouwd ontbindingsverzoek, in die zin dat onder deze h-grond niet verschillende andere gronden, die op zich onvoldoende ‘redelijke grond’ opleveren, samengeteld zouden kunnen of mogen worden. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de door de Stichting naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond opleveren voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van de Stichting zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:9757

Zaaknummer: 6227221/AZ/17-168 09102017

Rechters: G.M.P. Brouns

Advocaten: I. Ummels-Koks en B.C.J. Berden

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:66g lid 3 onderdeel h BW