

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Amsta

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst van medewerker begeleiding op d- subsidiair g-grond afgewezen. Herstel van de arbeidsovereenkomst, maar niet met terugwerkende kracht.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2008 in dienst van Stichting Amsta, laatstelijk in de functie van Medewerker Begeleiding. Bij brief van 1 juli 2013 heeft Amsta aan werknemer laten weten dat zij in toenemende mate ontevreden is over het functioneren van werknemer en dat zij genoodzaakt is een verbetertraject in te zetten. In de brief zijn verbeterdoelen geformuleerd met de mededeling dat aan het eind van het traject de beoordeling op alle punten voldoende moet zijn. Op 17 juli 2013 heeft er een voortgangsgesprek tussen Amsta en werknemer plaatsgevonden. In het verslag van dit gesprek staat dat op 29 juli 2013 een vervolgspraak zal worden gepland en dat in dit gesprek de ontwikkeldoelen van werknemer zullen worden vertaald naar een plan van aanpak, inclusief tijdpad, en dat voor dit traject een (bij voorkeur) externe coach zal worden benoemd. Op 28 februari 2015 heeft werknemer bij de politie aangifte gedaan van diefstal van zijn portemonnee op 26 februari 2015 in de huiskamer van de woonvoorziening van Amsta waar werknemer werkzaam is. Bij brief van 13 maart 2015 heeft Amsta een aan werknemer op 3 maart 2015 gegeven officiële waarschuwing in verband met het zonder toestemming en tegen de regels in betreden en doorzoeken van de kamer van een bewoner schriftelijk aan werknemer bevestigd. Werknemer is op non-actief gesteld. Bij brief van 17 maart 2015 heeft Amsta een gesprek met werknemer dat die dag had plaatsgevonden over (de wijze van) terugkeer van werknemer op de werkvloer bevestigd. Meegedeeld wordt dat er reden is om het functioneren van werknemer in de komende periode met aandacht te volgen, omdat het professioneel handelen van werknemer eerder onderwerp van aandacht is geweest. In een gesprek met de toenmalige leidinggevende van werknemer heeft een viertal persoonlijk begeleiders van cliënten van Amsta zich op verzoek van leidinggevende over het functioneren van werknemer uitgelaten. Dit gesprek is neergelegd in een verslag van 14 juli 2016. De conclusie is dat de persoonlijk begeleiders voor dat moment de cliënten niet toevertrouwen aan werknemer. Werknemer was niet bij dat gesprek aanwezig. Amsta heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van de d-grond, subsidiair op de e-grond en meer subsidiair op de d-grond.

Geen voldragen d-, e- of g-grond

Het had voor de hand gelegen dat Amsta een plan van aanpak met daaraan gekoppeld een

tijdpad op schrift had gesteld, zodat het voor werknemer duidelijk was geweest binnen welke tijdsperiode hij zich op een bepaald punt had dienen te verbeteren, en dat het traject (tussentijds) door Amsta was geëvalueerd. Niet is gebleken dat Amsta dat heeft gedaan. Het hof kan niet anders dan concluderen dat aan het in juli 2013 aangekondigde verbetertraject geen uitvoering is gegeven. Dat werknemer verschillende keren mondeling, bijvoorbeeld tijdens teamoverleggen, op zijn functioneren is aangesproken, is niet voldoende om van een gedegen uitgevoerd verbetertraject te kunnen spreken. Op 14 juli 2016, dat wil zeggen nadat werknemer door werkgever op non-actief was gesteld, is een verslag geschreven. Niet duidelijk is wie het verslag heeft opgesteld. In het verslag wordt melding gedaan van een aantal gebeurtenissen en gesprekken die in 2014, 2015 en 2016 zouden hebben plaatsgevonden. De kritiek die in het verslag over werknemer wordt uitgesproken, is ten dele in algemene bewoordingen gesteld. Op basis van dit verslag kan daarom niet worden geconcludeerd dat werknemer onvoldoende functioneerde en voldoende gelegenheid heeft gehad zich te verbeteren. Ten aanzien van een verstoorde arbeidsverhouding had het op de weg van Amsta gelegen om werknemer door middel van voldoende begeleiding en een duidelijk plan van aanpak gelegenheid te bieden om zijn functioneren op de door Amsta gewenste punten te verbeteren, hetgeen Amsta niet althans onvoldoende heeft gedaan. Het gestelde disfunctioneren en het gedrag en de houding van werknemer leveren daarom geen voldragen g-grond op.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:4234

Zaaknummer: 200.210.263/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, C.M. Aarts en G.C. Boot

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 1 BW