

RECHTSPRAAK

Vitec Imaging Distribution Benelux B.V./werkneemster

Ontbinding wegens disfunctioneren omdat de tekortkomingen en gebreken van werkneemster betrekking hebben op haar kerntaken. Ook heeft zij het verbetertraject moedwillig gefrustreerd.

Feiten

Werkneemster is op 20 juni 2016 in dienst getreden bij Vitec Imaging Distribution Benelux B.V. (hierna: Vitec) en vervult de functie van Accounting Officer, met een salaris van € 3.481,60 bruto per maand. Vanaf 14 november 2016 heeft Vitec meermaals aan werkneemster laten weten dat zij haar werkzaamheden niet naar behoren uitvoert. Zo heeft zij de jaarafsluiting over het jaar 2016 niet tijdig en correct afgerond, de financiële maandafsluitingen niet goed doorgevoerd, de week- en maandraportages niet tijdig en onjuist afgeleverd, betalingsoverzichten van klanten en leveranciers foutief samengeteld en de debiteurenadministratie niet op orde gehouden. Op 6 december 2017 heeft Vitec aan werkneemster medegedeeld dat zij een verbetertraject moest volgen. Volgens Vitec heeft dit traject echter niet tot verbetering bij werkneemster geleid. Zo weigert zij volgens Vitec te reageren op gespreksverslagen die in het kader van het verbetertraject zijn gemaakt en neemt zij steeds een afwijkende houding aan wanneer zij op haar (dis)functioneren wordt aangesproken. Vitec meent dan ook dat de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren dient te worden ontbonden. Volgens werkneemster dient het ontbindingsverzoek te worden afgewezen, omdat haar disfunctioneren voor rekening en risico van Vitec komt. Zij stelt in dit verband dat zij is aangenomen voor de functie van Accounting Officer, maar in feite als accountant werkzaam is. Daarnaast stelt zij dat zij moet werken met gebrekkige systemen, de verwijten aan haar adres nooit zijn geconcretiseerd en het verbetertraject en de functioneringsgesprekken niet adequaat zijn verlopen.

Oordeel

Ongeschiktheid

De kantonrechter overweegt dat in redelijkheid kan worden geoordeeld dat sprake is van disfunctioneren van werkneemster. Vitec heeft namelijk in voldoende mate aangetoond dat de tekortkomingen en gebreken van werkneemster zien op de kerntaken van haar functie als Accounting Officer. Hierbij gaat het om het niet tijdig en/of onjuist opstellen van de financiële

week- en maandrapportages, jaarstukken, betalingsoverzichten en debiteurenadministratie. Daarbij is komen vast te staan dat deze tekortkomingen en gebreken in meerdere e-mails van maar liefst zeven medewerkers van Vitec in concreto zijn beschreven en in meerdere gespreksverslagen zijn genoemd.

Overeengekomen werkzaamheden

De kantonrechter gaat voorbij aan het verweer van werkneemster dat Vitec in feite van haar verwacht dat zij werkzaamheden als accountant verricht. In de advertentietekst van de vacature waarop werkneemster heeft gesolliciteerd staat namelijk dat de werkzaamheden van een Accounting Officer (onder meer) bestaan uit: boekhoudkundige werkzaamheden, contractmanagement, voorbereiden van jaarcijfers, voorraadbeheer en rapportagewerkzaamheden zoals maandafsluitingen. Derhalve kan worden aangenomen dat de tekortkomingen en gebreken van werkneemster aansluiten bij deze beschrijving en (in essentie) zien op dezelfde taken. Verder is van belang dat werkneemster in haar curriculum vitae heeft aangegeven dat zij veertien jaar in 'Finance' heeft gewerkt en bekend is met 'All facets of financial accounting', waaronder taken als: 'creditmanaging' en 'debt collecting'. Vitec mocht dan ook aannemen dat werkneemster in staat was tot het verrichten van debiteurbeheerwerkzaamheden. De kantonrechter concludeert dat Vitec werkneemster aldus terecht heeft beoordeeld op basis van de taken die behoren tot de overeengekomen werkzaamheden van Accounting Officer.

Tijdige kennisgeving/gelegenheid tot verbetering

Volgens de kantonrechter heeft Vitec werkneemster ook tijdig in kennis gesteld van de tekortkomingen en gebreken en heeft werkneemster voldoende gelegenheid gehad haar functioneren te verbeteren. Hierbij is het volgende van belang. In de periode 15 november 2016 tot 9 juni 2017 heeft Vitec werkneemster in vijftien e-mails duidelijk gewezen op fouten, gebreken en noodzakelijke correcties in haar werkzaamheden en rapportages, waarbij ook telkens is aangegeven welke verbetering nodig was en dat werkneemster in dat verband ondersteuning kon krijgen. Vervolgens heeft Vitec het functioneren van werkneemster uitgebreid met haar besproken en is op 6 december 2017 een verbetertraject van (in beginsel) drie maanden gestart. Tijdens dit traject zijn verbeterdoelen geformuleerd en hebben partijen meerdere functioneringsgesprekken gevoerd. Hieruit volgt volgens de kantonrechter dat werkneemster steeds de nodige begeleiding heeft gehad, de voortgang van het traject tussentijds is besproken en Vitec steeds de vinger aan de pols heeft gehouden.

Voortgang verbetertraject

Voorts stelt werkneemster dat Vitec het verbetertraject (ten onrechte) voortijdig heeft afgebroken. De kantonrechter volgt werkneemster hierin niet en oordeelt dat Vitec het verbetertraject van 'ongeveer drie maanden' na iets meer dan drie maanden heeft gestaakt, omdat de voortgang van het verbetertraject door de houding van werkneemster werd gefrustreerd. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat Vitec het verbetertraject ook niet meer hoefde voort te zetten, omdat werkneemster zich gedurende het traject voortdurend

afwijzend heeft opgesteld en nauwelijks kritiek erkende of ter harte nam. Ook is komen vast te staan dat werkneemster bijna twee maanden na het gesprek over het verbetertraject nog steeds geen kennis had genomen van het verslag daarvan en daarop nog niet had gereageerd, terwijl dit juist noodzakelijk is. Daarnaast heeft werkneemster tijdens een gesprek van 27 februari 2018 gezegd dat zij zich 'rot lacht om de situatie die is ontstaan' en dat zij 'toch niet luistert naar die spaghettivreters', waarmee zij haar Italiaanse collega's van Vitec bedoelde.

Conclusie

De kantonrechter merkt op dat herplaatsing niet meer in de rede ligt en dat werkneemster door haar gedrag en uitlatingen een verstoring in de arbeidsrelatie heeft veroorzaakt. Het ontbindingsverzoek wordt wegens disfunctioneren toegewezen. Wel maakt werkneemster aanspraak op een transitievergoeding van € 2.534,75.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:4920

Zaaknummer: 6785195 \ AO VERZ 18-39

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J. Ramaker en D. van der Wal

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:673 lid 1 BW