

RECHTSPRAAK

Vereniging Humanitas/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst (d-grond) na langdurige samenwerkingsproblemen. Humanitas heeft werkneemster voldoende duidelijk gemaakt wat van werkneemster werd verlangd en op welke punten werkneemster diende te verbeteren. Coachingstraject heeft niet het gewenste resultaat gehad.

Feiten

Werkneemster is op 3 december 2007 in dienst getreden van Humanitas in de functie van algemeen coördinator vrijwilligerswerk. Werkneemster was lange tijd de enige betaalde coördinator binnen de afdeling en diende zelfstandig haar werkzaamheden te verrichten. Als afspraak is begin 2015 vastgelegd dat werkneemster de nieuwe algemeen coördinator, C., zal inwerken en dat er een duidelijke taakverdeling moet komen waardoor de twee coördinatoren gelijkwaardig zullen zijn en voor iedereen helder zal worden wie wat doet. Uit een gespreksverslag, overgelegd als productie 6 van Humanitas, blijkt dat partijen op 18 augustus 2015 hebben besproken dat de samenwerking, taakverdeling en communicatie tussen werkneemster en C. erg stroef verliep, dat zij geen klik hadden, dat zij langs elkaar heen werkten en verschillend dachten over de uitvoering van de beoogde efficiëntieslag en de interpretatie van de kernwaarden van Humanitas. Van de kant van Humanitas zijn suggesties gedaan om de samenwerking te verbeteren. Uit een gespreksverslag, overgelegd als productie 8 van Humanitas, blijkt dat partijen op 23 november 2015 met elkaar hebben gesproken over de voortgang van de samenwerking tussen werkneemster en C. Partijen hebben toen onder meer afgesproken dat werkneemster de komende maanden 50% van haar werkuren verlof zou nemen en dat zij een coachingstraject zou gaan volgen. Nadat werkneemster zes coachingssessies had gevolgd heeft zij met toestemming van Humanitas een vervolgtraject van vijf sessies mogen doen. A. heeft op 14 juli 2016 met werkneemster en C. (die ook een coachingstraject had gevolgd) gesproken over de opzet van een nieuwe efficiëntere taakverdeling die zou moeten ingaan per 1 september 2016. Met ingang van 1 september 2016 zijn werkneemster en C. volgens de nieuwe taakverdeling gaan werken. Uit een gespreksverslag blijkt dat A. en B. op 15 november 2016 met werkneemster hebben gesproken over de nieuwe opzet. In dit verslag staat dat werkneemster de splitsing van taken ervaart als een soort gewapende vrede en dat zij in haar contact met het bestuur geen samenwerking meer ervaart. Op 31 januari 2017 is namens Humanitas door A. aan werkneemster medegedeeld dat zij met ingang van 1 februari 2017 werd vrijgesteld van werkzaamheden en dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2017 het streven was.

Oordeel

Het gaat in deze zaak in de eerste plaats om de vraag of de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Humanitas naar voren gebrachte feiten en omstandigheden de redelijke grond op voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d. Tussen partijen is niet in geschil dat de afdeling sinds de indiensttreding van werkneemster in 2007 sterk is gegroeid. Ook is niet in geschil dat werkneemster lange tijd volledig aan de functie-eisen heeft voldaan, altijd zeer betrokken is geweest en de Humanitaswaarden volledig onderschrijft. Begin 2015 was echter duidelijk dat werkneemster het werk niet meer aan kon. Humanitas moest daarom maatregelen nemen. Met de aanstelling van C. hoopte Humanitas de werkdruk van werkneemster te verlichten en een efficiëntieslag te kunnen maken. Uit hetgeen onder de vaststaande feiten is opgenomen blijkt voldoende dat Humanitas van werkneemster heeft geëist dat zij werk zou overdragen aan C. en dat een efficiënte en effectieve taakverdeling en samenwerking tussen de twee coördinatoren tot stand zou komen. Humanitas heeft dus voldoende duidelijk gemaakt wat zij van werkneemster verlangde. Zij heeft ook duidelijk gemaakt dat werkneemster in de overdracht van werkzaamheden en in de samenwerking met C. tekortschoot en dat zij daarin diende te verbeteren. Een evenredige verdeling van het werk en goede samenwerking was in 2015 immers niet tot stand gekomen waardoor ook de efficiëntieslag niet was gemaakt. In het verslag van het gesprek van 23 november 2015 is vastgelegd dat werkneemster een coachingstraject zou gaan volgen om te komen tot een goede en plezierige samenwerking en dat na een half jaar sprake moest zijn van substantiële verbetering. Die verbetering heeft werkneemster onvoldoende laten zien. Werkneemster en C. zijn er ondanks de coaching immers niet in geslaagd om zelf tot een evenredige taakverdeling en samenwerking te komen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Humanitas voldoende gedaan om werkneemster te begeleiden. De kantonrechter ziet geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werkneemster nog mogelijk is. De kantonrechter zal de datum van ontbinding bepalen op 1 december 2017. Bij het bepalen van die datum is rekening gehouden met de opzegtermijn van twee maanden en het feit dat alleen tegen het einde van een maand kan worden opgezegd. De kantonrechter wijst de stelling van werkneemster dat Humanitas ernstig verwijtbaar heeft gehandeld af. Humanitas heeft verklaard dat zij bereid is de transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:6914

Zaaknummer: 6230091 UE VERZ 17-334 MGdV/30360

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.G. Schouwink en A. Borgers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW