

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. Werkgever heeft voldoende inspanningen verricht om functioneren te verbeteren. Gelet op eenvoudige aard van de functie, was werkgever niet verplicht een coaching- of begeleidingstraject te starten.

Feiten

Werkneemster is op 23 juli 2001 in dienst getreden bij werkgever. Haar huidige functie is die van facilitair medewerker. Werkneemster is in haar functie verantwoordelijk voor het openen en schoonhouden van het opleidingspand van werkgever in Zwolle. Ook dient zij zorg te dragen voor de ontvangst van cursisten en voor de catering. Werkgever hanteert voor de beoordeling van haar medewerkers een scoresysteem, waarbij score 1 ver onder norm betekent, score 2 onder de norm en score 3 op de norm. Werkneemster heeft over het jaar 2011 een 2 gescoord voor veranderingsvermogen en samenwerking met collega's en 2-3 voor schoonmaak, productiviteit, organisatie eigen werk, motivatie, initiatief en mondelinge en schriftelijke communicatie. Over de periode van augustus 2014 tot april 2015 heeft werkneemster een 1 gescoord op het gebied van schoonmaak en samenwerking met collega's en een 2 voor productiviteit, organisatie eigen werk, zelfstandigheid van taakuitvoering, motivatie en veranderingsvermogen. Sinds mei 2018 heeft trainingscoördinator/trainer X (hierna: X) van werkgever diverse actiepunten onder de aandacht gebracht bij werkneemster ten aanzien van de schoonmaak. Op 10 juli, 29 oktober en 12 december 2018 heeft in het bijzijn van X een gesprek plaatsgehad tussen werkneemster en de heer Z, manager training bij werkgever (hierna: Z). Hierna volgen diverse evaluatiegesprekken tussen Z, werkneemster en X. Uit de verslaglegging blijkt geen verbetering. Op 13 februari 2019 heeft in het bijzijn van X wederom een gesprek plaatsgehad tussen werkneemster en Z. Tijdens dit gesprek is werkneemster onder meer verteld dat werkgever geen vertrouwen heeft in de samenwerking en deze wenst te beëindigen. In het gesprek is werkneemster vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangeboden tot beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren.

Oordeel

Uit de door partijen overgelegde beoordelingsverslagen ontstaat, anders dan werkneemster doet voorkomen, niet het beeld van een goed functionerende medewerker die in 2018 ineens op- en aanmerkingen krijgt op haar functioneren. Integendeel, al in 2011 was werkgever van

mening dat het functioneren van werknemster verbeterd diende te worden. In 2014/2015 was het functioneren van werknemster kennelijk dusdanig onder de maat dat werkgever haar functioneren op het gebied van de schoonmaak en de samenwerking met collega's als ver onder de norm heeft beoordeeld en op het gebied van een aantal andere competenties en vaardigheden als onder de norm. Dit heeft op dat moment reeds geleid tot het plannen van frequente gesprekken met werknemster teneinde haar functioneren te verbeteren. De kantonrechter beschikt niet over functioneringsverslagen over de jaren 2016 en 2017. Vast staat echter wel dat het functioneren van werknemster in 2018 voor werkgever wederom aanleiding vormde tot het voeren van herhaalde gesprekken met werknemster. Ook deze gesprekken waren gericht op verbetering van haar functioneren. Anders dan werknemster stelt, zijn in die gesprekken verschillende concrete punten genoemd waarop verbetering diende plaats te vinden. Gelet op de door werkgever met werknemster gevoerde gesprekken heeft werkgever naar het oordeel van de kantonrechter voldoende inspanningen verricht om het functioneren van werknemster te verbeteren. Weliswaar is geen sprake geweest van een coaching- of begeleidingstraject, maar gelet op de eenvoudige aard van de functie van werknemster rustte op werkgever niet de verplichting tot het aanbieden van een dergelijk traject. Dit geldt des te meer nu werknemster er naar het oordeel van de kantonrechter geen blijk van heeft gegeven zich in enige kritiek op haar functioneren te herkennen en open te staan voor aanwijzingen van werkgever in dit kader. Nu gedurende een langere periode gesprekken zijn gevoerd met werknemster gericht op verbetering van haar functioneren en deze gesprekken geen resultaat hebben gehad, dient geconcludeerd te worden dat werknemster ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid. Aangezien gesteld noch gebleken is dat deze ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van werkgever voor scholing van werknemster of voor haar arbeidsomstandigheden, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:2049

Zaaknummer: 7629359 \ EJ VERZ 19-104

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: J.A. Venema en E. Schriemer

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub d BW en 7:671b BW