

RECHTSPRAAK

Door geen voorbeelden van verbeterpunten te kunnen geven en door bij standpunt te blijven dat er geen verbeterpunten waren, heeft werkneemster onvoldoende commitment gegeven aan het verbetertraject. Toewijzing ontbindingsverzoek (d-grond).

Feiten

Werkneemster is op 1 april 1997 in dienst gekomen bij een gemeente. Werkneemster werkt als consulent publieke dienstverlening/toezicht & handhaving B en heeft in dat kader taken op het gebied van onderwijs en subsidies. Sinds 2016 werkt de gemeente met zelforganiserende teams. Sinds de invoering van die teams is de gemeente kritisch over het functioneren van werkneemster. In 2017 komt dit voort uit klachten van collega's dat werkneemster onvoldoende beschikbaar en bereikbaar is. Werkneemster heeft toen aangegeven dat zij geen aansluiting had bij het team en twijfelde of ze het juiste takenpakket had. In 2018 zijn de persoonlijke drijfveren, passies en talenten van werkneemster onderzocht. In september 2019 heeft werkneemster een disciplinaire maatregel opgelegd gekregen, omdat ze in een periode van twee weken op een aantal afspraken met collega's niet was verschenen en niet reageerde op telefoontjes en e-mails van collega's. De betrokken concernopdrachtgever (hierna: B) heeft werkneemster laten weten dat haar functioneren moest verbeteren. B heeft nadien over een periode van negen maanden tweewekelijks gesprekken met werkneemster gevoerd. Belangrijke aandachtspunten hierbij waren het bijhouden van de agenda, het aanwezig zijn op kantoor en het reageren op verzoeken om afspraken te maken. In de gesprekken is ook gekeken naar de werklust en het takenpakket van werkneemster. Op 22 juni 2020 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen B en werkneemster. In het beoordelingsformulier staat onder meer dat werkneemster normale omgangsnormen en basisafspraken niet hanteert en dat werkneemster volgens B beter past in een omgeving met meer (hiërarchische) sturing. Werkneemster heeft aangegeven het hier niet mee eens te zijn. Vanaf 14 oktober 2020 heeft werkneemster laten weten dat zij het door werkgeefster aangeboden verbetertraject in wil gaan, terwijl ze er tegelijkertijd van overtuigd is dat ze haar werk goed doet. Wanneer werkneemster reageert op het aan haar toegestuurde verbeterplan, heeft zij geen voorbeelden gegeven van knelpunten en oplossingen zoals B haar eerder had gevraagd. Werkgeefster heeft hieruit de conclusie getrokken dat werkneemster geen commitment heeft met betrekking tot het verbetertraject. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e-, de d-, de g- dan wel de i-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster voldoende duidelijk gemaakt dat verbetering van het functioneren van werkneemster noodzakelijk was. Van werkneemster mocht dan ook worden verwacht dat ze zou meewerken aan die verbetering. Het aan werkneemster gerichte verwijt van werkgeefster, dat werkneemster zich niet aan het verbeterplan heeft gecommitteerd maar aan haar eigen gelijk is blijven vasthouden, is daarom op zichzelf terecht. Dit verwijt levert echter geen verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW op. Werkneemster heeft zeer veel jaren bij werkgeefster naar behoren gefunctioneerd. De door werkgeefster beschreven problematiek is ontstaan na de invoering van de zelforganiserende teams in 2016. Uit het in 2018 verrichte persoonsonderzoek is gebleken dat werkneemster moeite heeft met de nieuwe manier van werken en behoefte heeft aan structuur en consistentie. Deze zijn in de dynamiek van de nieuwe organisatie niet in de voor werkneemster vertrouwde mate terug te vinden. De kantonrechter leidt daaruit af dat er bij werkneemster niet zozeer sprake is van onwil maar van onmacht. Ze lijkt te zijn weggevlucht voor een werkomgeving die ze niet goed aankan. Bij die waarneming past niet de kwalificatie verwijtbaar handelen of nalaten. Wel is sprake van disfunctioneren in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder d BW. Werkgeefster heeft werkneemster voldoende in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Het verbeterplan is niet tot uitvoering gekomen omdat werkneemster geen voorbeelden wilde of kon geven van situaties waarin zij zich anders had kunnen opstellen. In plaats daarvan is zij bij haar standpunt gebleven dat er bij haar geen te verbeteren punten zijn. Werkgeefster mocht hieruit afleiden, in het licht van de vele gesprekken die werkgeefster al had gevoerd, dat uitvoering van het verbeterplan niet tot een nieuwe (betere) situatie zou leiden. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden op de d-grond. De transitievergoeding van € 23.050,17 bruto wijst de kantonrechter toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2227

Zaaknummer: 9038150 UE VERZ 21-45 MvdH/40201

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: A.G.M. Dera-ten Bokum en M. Vriezolk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW