

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft gedurende een langere periode en ondanks drie verbetertrajecten onvoldoende gefunctioneerd. Ontbinding volgt met toekenning van een transitievergoeding.*Feiten*

Accenture B.V., een internationaal organisatieadviesbureau, had sinds oktober 2019 werkneemster in dienst als project control services analyst. In september 2021 ondervond zij persoonlijke problemen door een echtscheiding, wat leidde tot een afname in de kwaliteit van haar werk. Accenture paste haar takenpakket aan en bood meerdere keren ondersteuning aan in de vorm van coaching, psychologische hulp en verlofregelingen, maar zij maakte hier geen gebruik van. Vanaf 2022 werden diverse verbetertrajecten ingezet vanwege aanhoudende tekortkomingen in communicatie, zelfstandigheid en nauwkeurigheid. Hoewel een eerste traject in mei 2023 formeel positief werd afgerond, bleven de prestaties onvoldoende. Na een tweede en derde verbetertraject in 2023 en 2024, waarin wederom geen significante verbetering werd geconstateerd, bood Accenture een beëindigingsvoorstel aan. Omdat hierop geen reactie volgde, besloot Accenture een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen. Accenture verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden, en acht voortzetting van de arbeidsrelatie niet langer haalbaar. Werkneemster verzet zich tegen dit verzoek en stelt dat ontbinding niet gerechtvaardigd is.

Oordeel

In deze zaak oordeelt de kantonrechter of de arbeidsovereenkomst tussen Accenture en werkneemster ontbonden moet worden wegens disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter concludeert dat er een redelijke grond voor ontbinding is, met name vanwege het disfunctioneren van werkneemster. Dit blijkt uit het feit dat zij gedurende meerdere jaren niet voldeed aan de kerncompetenties die aan haar functie waren verbonden. Accenture heeft werkneemster tijdig geïnformeerd over haar onvoldoende functioneren en haar meerdere keren de kans gegeven om dit te verbeteren via drie achtereenvolgende verbetertrajecten. Ondanks de intensieve begeleiding en de herhaalde waarschuwingen van Accenture, is er geen verbetering in haar functioneren opgetreden. Werkneemster kreeg ook de nodige ruimte om met haar privéproblemen om te gaan, waaronder de mogelijkheid om verlof op te nemen of coaching te volgen, maar zij heeft geen gebruik gemaakt van deze faciliteiten. Daarnaast heeft zij een afspraak bij de bedrijfsarts gemist. Er werd verder geen bewijs geleverd dat haar disfunctioneren het gevolg was van

onvoldoende scholing of ziekte. Herplaatsing van werkneemster bleek ook niet mogelijk, aangezien de functies die zij zou kunnen vervullen na een reorganisatie niet meer beschikbaar waren. Daarom oordeelt de kantonrechter dat er een redelijke en voldragen grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van disfunctioneren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2025, met toekenning van een transitievergoeding, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster. De proceskosten worden aan werkneemster opgelegd, omdat zij in deze zaak ongelijk heeft gekregen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:10115

Zaaknummer: 11325857

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.J.H. Schipper en E. van Zadelhoff

Wetsartikelen: 7:671b BW