



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Het belang van een goed dossier

In deze zaak verwijt een werkgever een werknemer disfunctioneren. Werkgever verzoekt om die reden de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer is het hier niet mee eens. Deze bijdrage richt zich op het disfunctioneren, andere aspecten uit deze zaak worden buiten beschouwing gelaten.

Wat is er aan de hand?

Werknemer is vanaf juni 2014 werkzaam in de functie van allround stalmedewerker. Medio november 2014 deelt werkgever haar mee dat zij wordt ontslagen. Werknemer meldt zich ziek en verricht tot op de dag van de zitting bij de kantonrechter geen werkzaamheden meer.

Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werkgever voert aan dat werknemer niet functioneert, en dat er ondanks verschillende verzoeken en gesprekken ook geen verbetering is opgetreden. Werknemer zou zich moeilijk aanpassen aan haar nieuwe werkomgeving en ook de samenwerking met collega's loopt stroef. De daardoor ontstane onderhuidse spanningen hebben geleid tot een conflict. Zo was er bijvoorbeeld kritiek op het veelvuldig gebruik van de mobiele telefoon door werknemer. Werkgever stelt dat er een gesprek is geweest tussen partijen. In dit gesprek is aangegeven dat werknemer niet bijdraagt aan een positief ondernemingsresultaat en heeft werkgever gevraagd om meer inzet. Het gevraagde bleef uit, aldus werkgever.

Beoordeling kantonrechter

De kantonrechter constateert dat werkgever geen enkel bewijs van zijn stellingen heeft overgelegd. In de relatief korte periode (zes maanden) die werknemer daadwerkelijk werkte zijn geen functionerings- of begeleidingsgesprekken gehouden, althans daarvan zijn geen verslagen of aantekeningen van gemaakt. Typerend voor het gebrek aan onderbouwing vindt de kantonrechter een opmerking van de leidinggevende van werknemer. Tijdens de mondelinge behandeling van de zaak merkt die op dat hij verrast was toen hij van werkgever hoorde dat werknemer zou worden ontslagen. Ook opmerkelijk is dat het samenwerkingsprobleem en de onderhuidse spanningen die zouden hebben geleid tot een conflict, niet worden onderbouwd met aansprekende voorbeelden.



arbeidsrecht

Volstaan wordt met algemeenheden als: 'het functioneren is van onvoldoende kwaliteit, werknemster kan zich niet aanpassen aan haar nieuwe omgeving en de samenwerking met collega's is moeizaam verlopen'. Ook ten aanzien van het kennelijk zwaarwegende argument van het telefoongebruik door werknemster tijdens haar werk wordt niets ter onderbouwing aangevoerd. Dat had van werkgever verwacht mogen worden omdat werknemster in haar verweer heeft gesteld en onderbouwd dat haar telefoongebruik in dienst stond van haar werk. Kennelijk heeft werkgever gezien dat werknemster vaak haar telefoon gebruikte en daaruit de conclusie getrokken dat zij niet productief was; in dit verband volstrekt onvoldoende om de conclusie te rechtvaardigen dat werknemster disfunctioneerde.

Oordeel kantonrechter

Naar het oordeel van de kantonrechter kan op grond van wat hiervoor werd besproken niet de conclusie getrokken worden dat sprake is van disfunctioneren. Dit maakt dat er geen reden is waarom de arbeidsovereenkomst op korte termijn behoort te eindigen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt door de kantonrechter afgewezen.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBZWB:2015:1454**