

Ontslag disfunctioneren

Het verzoek van de werkgever aan de rechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens **disfunctioneren** zal niet in alle gevallen toegewezen worden. Dit blijkt uit onderstaande uitspraak van de kantonrechter te Maastricht.

Heeft u met betrekking tot **ontslag disfunctioneren** vragen of rechtshulp nodig, kunt u altijd bellen met onze ontslagspecialisten en [on](#)
[tslag advocaten](#)

op

0900 – 123 73 24

(kantooruren) of

[mail ons](#)

of bezoek onze speciale webpagina over dit onderwerp door te klikken op

[ontslag slecht functioneren](#)

RECHTBANK MAASTRICHT Sector Kanton Locatie Heerlen BESCHIKKING OP VERZOEK EX ARTIKEL 7:685 BW Beschikking d.d. 30 januari 2008 Zaak/repnr.: 275628 EJ VERZ 07-6129 De kantonrechter Gezien het op 3 december 2007 ontvangen verzoekschrift van het publiekrechtelijke lichaam UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN (UWV), statutair gevestigd Amsterdam, gemachtigde mr. B.S. Hagemann te Amsterdam, waarin zij verzoekt de tussen haar als werkgeefster en [verweerder], wonende te [adres], gemachtigde mr. M.C.W.C. van Zon te Weert, als werkneemster bestaande arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden; voorts gezien de overige stukken, waaronder het op 12 december ontvangen verweerschrift, de op 17 december ontvangen producties van [verweerder], de op 18 december ontvangen aanvullende stukken van UWV, alsmede de aantekeningen van de mondelinge behandeling op 19 december 2007; gehoord partijen. Overweegt 1. De kantonrechter heeft zich ervan vergewist dat het verzoek geen verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. 2. Tussen partijen staat vast dat [verweerder], geboren op 21 augustus 1949, sedert 1 november 1999 bij (de rechtsvoorgangster van) UWV in dienst is en de functie van claimbeoordelaar ZW bekleedt tegen een salaris van € 2.356,96 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Het verzoek 3. Voor UWV is hetgeen zich in het najaar van 2007 heeft afgespeeld de directe aanleiding voor het indienen van het verzoekschrift. UWV voert hiertoe -in hoofdlijnen- het volgende aan: Eind augustus 2007 wilde [verweerder] haar collega's via een e-mail laten weten dat ze met haar verjaardag verlof zou opnemen en verzoekt ze haar collega's geen slingers op te hangen, hetgeen vorig jaar ongewild toch is gebeurd. [verweerder] kreeg geen toestemming om de e-mail intern te versturen, ze diende dit via haar eigen account te doen. [verweerder] heeft via de e-mail

hierover haar ongenoegen geuit, wat voor [X], haar directe leidinggevende, aanleiding is geweest om haar uit te nodigen voor een gesprek. Dit gesprek heeft op 11 september 2007 plaatsgevonden, in het bijzijn van [Y], plaatsvervanger back-office en [Z], manager p&o. Tijdens dit gesprek zijn ook de eerder gemaakte afspraken aan de orde gekomen, zoals de toonzetting van [verweerder] e-mails en het niet langer passeren van leidinggevenden. Toen [verweerder] hoorde dat er een verslag van het gesprek werd gemaakt ten behoeve van het personeelsdossier is zij uit het gesprek weggelopen en is zij, zonder dit te melden, naar huis gegaan. UWV heeft [verweerder] hiervoor op 11 september 2007 voor twee dagen geschorst, waarbij zij tevens is uitgenodigd voor een gesprek op 13 september 2007. Dit gesprek is niet doorgegaan, omdat [verweerder] hiertoe fysiek niet in staat was. Volgens de bedrijfsarts zou werkhervatting, na een korte time-out, mogelijk zijn, doch hiervóór dienden partijen wel eerst een gesprek met elkaar aan te gaan. In haar uitnodiging voor een gesprek heeft UWV [verweerder] gewezen op het belang van het gesprek en haar medegedeeld dat, bij afwezigheid van [verweerder], beëindiging van het dienstverband overwogen zal worden. Tijdens dit gesprek heeft UWV met [verweerder] een aantal afspraken gemaakt en haar wederom gewezen op de consequenties -einde dienstverband- indien zij hieraan niet zou houden. Ondanks het verzoek van [verweerder] daartoe is tijdens dit gesprek het bezwaarschrift van [verweerder] tegen de schorsing niet aan de orde gekomen. [verweerder] is de gemaakte afspraken niet nagekomen. Zo heeft ze zich bij ziekte niet aan het verzuimprotocol gehouden, heeft ze zonder overleg zelf haar werktijden ingedeeld en heeft zij op 15 november 2007 zonder overleg met haar leidinggevende haar werkplek verlaten. Dit laatste is voor UWV aanleiding geweest om [verweerder] wederom te schorsen en om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken. UWV meent dat [verweerder] geen aanspraak heeft op een billijkheidsvergoeding. Het verweer 4. [verweerder] verzet zich gemotiveerd tegen inwilliging van dit verzoek, waartoe zij in hoofdlijnen aanvoert: Volgens [verweerder] heeft UWV het incident rondom de e-mail, die [verweerder] wilde versturen over haar verjaardag, opgeblazen en rechtvaardigt dit geenszins het einde van het dienstverband. [verweerder] erkent dat ze op 11 september 2007 uit het gesprek is weggelopen, maar geeft hiervoor als reden aan dat ze zich door de driekoppige delegatie aan de zijde van UWV in het nauw gedreven voelde. Totaal onverwacht was ook haar (dis)functioneren onderwerp van gesprek. Tegen de schorsing die daarop volgde heeft ze bezwaar gemaakt. [verweerder] betwist dat zij zonder overleg zelfstandig haar werktijden heeft ingedeeld. Het hiertoe door UWV aangehaalde heeft betrekking op het komen werken op een dag waarop ze normaliter seniorenverlof heeft in plaats van op een werkdag, dit in verband met haar werkzaamheden als gemeenteraadslid. [verweerder] erkent dat ze op 15 november 2007 de afdeling heeft verlaten, maar legt hiertoe uit dat ze zich die dag niet goed voelde en naar buiten is gegaan om frisse lucht te krijgen. Haar collega's waren hiervan op de hoogte. Ook tegen de daaropvolgende schorsing heeft [verweerder] bezwaar gemaakt. [verweerder] verzoekt de kantonrechter om het verzoek af te wijzen. Ze wil graag blijven werken, bij voorkeur op een andere afdeling binnen UWV waar ze een frisse start kan maken. De beoordeling betreffende **ontslag disfunctioneren**

5. Bij de beoordeling van het verzoek laat de kantonrechter het vermeende disfunctioneren van [verweerder] buiten beschouwing. Dit omdat van hetgeen door UWV hierover is gesteld niets is gedocumenteerd, althans hiervan is niets gebleken; bovendien betreft het op zichzelf staande feiten, waaraan UWV in het verleden ook geen grote betekenis heeft toegekend, althans ook daarvan is niets gebleken. Blijft over de beoordeling rondom en het vervolg op het e-mailgebeuren. De gang van zaken was weliswaar gedetailleerder dan hiervoor onder de

wederzijdse stellingen van partijen is weergegeven, maar de kantonrechter beperkt zich tot een bespreking van de meest relevante gebeurtenissen, die vanzelfsprekend in de context van het geheel worden beoordeeld. De kantonrechter kan uit het feitenrelaas niet anders opmaken dan dat UWV veel misbaar heeft gemaakt over de bewuste e-mail, die uiteindelijk niet eens is verzonden. Het had op de weg gelegen van haar leidinggevende in die situatie een kort persoonlijk gesprek te voeren met [verweerder] en niet de discussie te voeren via de e-mail, zoals thans gebeurd is. Dan was de situatie zeer waarschijnlijk niet zo geëscaleerd als nu het geval is geweest. Voor een goed begrip is het van belang te weten dat het aanvankelijk daarover door [verweerder] nog gewenste gesprek door haar werd afgeblazen, omdat zij had besloten de bewuste e-mail uiteindelijk niet te verzenden. Voor de leiding van het UWV werd vervolgens niettemin op dit gesprek aangedrongen. Het daarop volgende gesprek van 11 september 2007, waarbij naast haar directe leidinggevende, mevrouw [X], ook mevrouw [Y], plaatsvervanger van back-office, alsook de heer [Z], personeelsadviseur, aanwezig waren, stond – naar het oordeel van de kantonrechter – zowel wat de deelname daaraan als de inhoud daarvan betreft, in geen verhouding tot de futiele betekenis die aan het e-mailincident dient te worden toegekend. [verweerder] kreeg immers zonder dat dit voorafgaand was medegedeeld, te horen dat ook haar functioneren zou worden besproken en een verslag van het gesprek aan haar persoonsdossier zou worden toegevoegd. De kantonrechter acht het niet onbegrijpelijk dat [verweerder] zich tijdens dit gesprek in het nauw gedreven voelde en is van oordeel dat ook UWV dit had moeten begrijpen. Dat zij vervolgens enigszins ontdaan naar huis is gegaan, past in dit beeld. Niettemin heeft UWV gemeend [verweerder] naar aanleiding daarvan twee dagen te moeten schorsen met inhouding van een vijfde deel van haar dagsalaris. Schorsing is een zwaarwegende maatregel en de kantonrechter acht ook deze actie van het UWV (volstrekt) disproportioneel in relatie tot de aanleiding daartoe. Ook de actie van UWV in de daarop volgende periode verdient geen schoonheidsprijs. Op 12 september heeft [verweerder] haar leidinggevende telefonisch laten weten dat zij niet aan een gesprek op diezelfde datum kan deelnemen; zij is ingestort en bij haar huisarts geweest, die haar kalmeringstabletten heeft voorgeschreven. Donderdagmiddag 13 september bezoekt zij de bedrijfsarts die een klachtenpatroon constateert dat in relatie staat tot een actueel arbeidsconflict. Hij adviseert na een korte time-out de werkzaamheden te hervatten met ingang van 17 september en op die datum een gesprek met de leiding aan te gaan. Niettemin verordonneert die leidinggevende nota bene op dezelfde dag (13 september) dat [verweerder] de daarop volgende vrijdag (14 september) het gesprek dient voort te zetten. Deze "uitnodigingen" worden successievelijk herhaald op 14 september, 17 september en vervolgens weer op 19 september, al dan niet voorzien van de mededeling dat bij niet verschijnen "maatregelen moeten worden overwogen om tot beëindiging van het dienstverband te komen". De kantonrechter acht het onaanvaardbaar een werknemer in de gegeven omstandigheden op zodanige wijze onder druk te zetten. Vervolgens vindt er op 20 september 2007 een gesprek plaats tussen partijen. Bij die gelegenheid wordt zijdens de leiding van het UWV geweigerd in te gaan op vragen van [verweerder] betreffende de schorsing en het bezwaarschrift dat zij daartegen heeft ingediend. Anderzijds wordt [verweerder] bestookt met een reeks instructies die in het verslag van de bespreking gekwalificeerd wordt als "afspraken", maar die in feite neerkomt op verboden en impliciete verwijten. Op 21 september daaropvolgend schrijft [verweerder] een – naar het oordeel van de kantonrechter – correcte en vriendelijke e-mail aan haar directe leidinggevende, waarbij zij haar onder meer mededeelt besloten te hebben op een aanstaande reguliere seniorenverlofdag te komen werken, dit in verband met het feit dat zij een tekort aan verlofuren

heeft tengevolge van haar werkzaamheden in de gemeenteraad. Ook hierop wordt door die leidinggevende weer enigszins overspannen gereageerd bij haar antwoord van 2 oktober. Daarbij valt het op dat zij geen acht slaat op de positieve bedoeling van het bericht van [verweerder], maar overdreven aandacht besteedt aan haar woordgebruik, dat in de context overigens geheel op zijn plaats is. Bij het incident op 15 november 2007 moest [verweerder] omdat zij plotseling onwel werd, met spoed naar buiten gaan om frisse lucht te krijgen. Zij heeft dit kennelijk aan haar directe collega's in de omgeving medegedeeld. Niettemin wordt ook dit incident weer door de leiding aangegrepen als een formele overtreding, nl. "de afdeling verlaten zonder uw leidinggevende hiervan in kennis te stellen" aan welk vergrijp wederom een schorsing of op non-actiefstelling werd verbonden. Dit geheel overziend, is de kantonrechter van oordeel dat de leidinggevendenden van [verweerder] geen blijk hebben gegeven van goed werkgeverschap en dat, anders dan door het UWV wordt gesteld, de oorzaak van de aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde redenen niet alleen in de risicosfeer van het UWV liggen, maar ook aan haar verwijtbaar zijn. Indien dit personeelsbeleid bij het UWV, afdeling Ziektewet in Heerlen, niet ongebruikelijk is, zoals moet worden afgeleid uit een drietal brieven van ex-medewerkers van deze afdeling, waarin de stijl van leiding geven als "rigide" wordt gekwalificeerd "met gebruikmaking van buitenproportionele middelen", geeft de kantonrechter het UWV dringend in overweging deze bejegening met bekwame spoed te herzien. Ter zitting heeft [verweerder] te kennen gegeven dat zij voor haar levensonderhoud afhankelijk is van haar werk bij UWV. Zij acht voortzetting van de relatie niet onmogelijk, bij voorkeur op een andere werkplek, maar zij is ook bereid haar werkzaamheden te hervatten op haar oorspronkelijke werkplek. Van een professionele organisatie als het UWV mag in een situatie als de onderhavige verwacht worden dat zij een uiterste inspanning verricht om [verweerder] mogelijk op een andere werkplek in te zetten. De gemachtigde van het UWV heeft de kantonrechter medegedeeld dat de afgelopen weken is onderzocht of er een andere functie c.q. andere werkzaamheden te vinden is/zijn voor mevrouw [verweerder] binnen UWV, hetgeen niet is gelukt. Het UWV acht de terugkeer van [verweerder] dan ook niet mogelijk. De kantonrechter heeft zo zijn twijfels over deze conclusie, gelet op de omvang van de organisatie van het UWV en de meerdere vestigingen in de regio. Wat daar ook van zij, het kan niet zo zijn dat het UWV een probleem creëert en dan vervolgens eenvoudig laat weten dat de terugkeer van de door haar handelwijze getroffen medewerker niet meer mogelijk is. UWV dient ter zake haar verantwoordelijkheid te nemen, waarbij de kantonrechter ervan uit gaat dat de herplaatsing van [verweerder] zal geschieden met inachtneming van hetgeen in deze beschikking is overwogen. Het verzoek zal mitsdien worden afgewezen met veroordeling van UWV als de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten. Beschikt: Wijst het verzoek af; Veroordeelt UWV in de aan de zijde van [verweerder] gerezen proceskosten, welke worden begroot op € 400,00 salaris gemachtigde. Aldus gewezen door mr. J.M.A.F. Coenegracht, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken in tegenwoordigheid van de griffier.

Ook voor onze advocaten in [Utrecht](#) !

