

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren afgewezen wegens reflexwerking opzegverbod ziekte en onvoldoende benutting verbetertraject werknemer

Werknemer is met ingang van 1 maart 2010 voor de bepaalde duur van 13 maanden tot 1 april 2011 bij werkgever in dienst getreden in de functie van schade-expert. Uit een e-mailwisseling tussen partijen blijkt dat was afgesproken dat partijen na ongeveer zes maanden een goed beeld zouden hebben of er sprake was van wederzijdse geschiktheid/tevredenheid. In een functioneringsgesprek van 6 mei 2010 heeft de werkgever echter forse kritiek geuit op alle facetten van werknemers functioneren. In een tweede gesprek op 28 mei 2010 heeft de werkgever het vertrouwen in de arbeidsrelatie opgezegd en aangespoord tot een minnelijke regeling. Op 4 juni 2010 heeft werkgever werknemer een laatste kans gegeven zijn functioneren te verbeteren, zij het onder voorwaarden. Op 7 juni 2010 meldt werknemer zich ziek nadat hij wegens hartproblemen met de auto van de weg is geraakt. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens structureel disfunctioneren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel het ontbindingsverzoek is gestaafd op disfunctioneren, is werknemer sinds 7 juni 2010 arbeidsongeschikt. Nu het uitzicht op zijn herstel, al dan niet in de vorm van een re-integratie, onduidelijk is, past, gezien de bescherming die de wetgever bij ziekte aan een werknemer heeft willen toekennen, bij een verzoek als dit terughoudendheid, zeker indien het verzoek wordt ingediend op een tijdstip dat de arbeidsongeschiktheid door ziekte nog geen twee jaar heeft geduurd. De zwaarwegendheid van de aangevoerde omstandigheden zal dan ook buiten iedere redelijke twijfel moeten zijn om dan een arbeidsovereenkomst te doen ontbinden. In dat kader overweegt de kantonrechter dat op grond van het goed werkgeverschap van werkgever verlangd mocht worden om werknemer een zekere periode van introductie, inwerken en eigen maken van een functie te gunnen. Kennelijk hebben partijen die periode zelf aanvankelijk op een termijn van 6 maanden gesteld. Hoewel werkgever uiteraard eerder zijn ongenoegen mag uitspreken, had het op zijn weg gelegen werknemer in staat te stellen de periode van zes maanden te benutten om zijn functioneren te verbeteren. Nu werknemer ook nog eens arbeidsongeschikt is geraakt, heeft hij feitelijk maar drie maanden kunnen werken. Zolang werknemer de hem op 4 juni 2010 toegezegde mogelijkheid om zich te bewijzen, nog niet heeft kunnen benutten, is het dan ook nog te vroeg om na een dienstverband van slechts enkele maanden de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voortijdig te ontbinden. De kans dat de van hem verlangde verbetering niet door werknemer voor het eindigen van het

dienstverband per 31 maart 2011 kan worden getoond vanwege zijn arbeidsongeschiktheid en de onzekere prognose dienaangaande, kan daaraan niets afdoen.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-10-2010

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2010:BO4768

Zaaknummer: 514635 HA VERZ 10-230

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW