

RECHTSPRAAK

Vodafone/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Disfunctioneren onvoldoende aannemelijk gemaakt. Ontbreken verbetertraject wordt werkgever verweten

Werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst van Vodafone. Vodafone verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verandering in omstandigheden (disfunctioneren). Vodafone voert hiertoe aan dat werknemer niet in staat is de projecten waarvoor hij verantwoordelijk is te managen. Dit komt ook tot uitdrukking in de laatste beoordeling van werknemer. De laatste beoordelingsscore van werknemer over de periode 1 april 2009 tot en met 31 maart 2010 luidt 'improvement required'. Daarnaast functioneert werknemer niet goed ten aanzien van zijn financiële verantwoordelijkheden en heeft werknemer, nadat hij was vrijgesteld van werkzaamheden, onvoldoende met de managers binnen de IT-afdeling gecommuniceerd. Er is onvoldoende vertrouwen dat werknemer zijn functie aankan en er zijn geen alternatieve functies voor werknemer beschikbaar.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien werknemer niet heeft weersproken dat 90% van de functie ongewijzigd is gebleven, zal er vanuit worden gegaan dat de functie van werknemer sinds zijn indiensttreding ongewijzigd is gebleven. Vodafone heeft haar stelling dat werknemer heeft gedysfunctioneerd ten aanzien van de projectoplevering gebaseerd op een gevoel. De stelling is daarmee onvoldoende onderbouwd. Ook het onvoldoende op orde hebben van het budget van werknemer en het gebrek aan managementcapaciteiten is niet althans onvoldoende feitelijk onderbouwd in het licht van hetgeen door werknemer op deze punten is aangevoerd in het verweerschrift. Het disfunctioneren is onvoldoende komen vast te staan. De stelling dat een verbetertraject niet mogelijk was, wordt verworpen. Vodafone valt te verwijten dat tijdens tweewekelijkse gesprekken tussen werknemer en zijn leidinggevende nooit tegen werknemer is gezegd dat de projectvertragingen van invloed zouden zijn op de beoordeling van het functioneren van werknemer en dat werknemer er niet op is gewezen dat de resultaten waarvoor werknemer verantwoordelijk was, verbeterd dienden te worden. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-04-2011

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2011:BQ6500

Zaaknummer: 418242 EJ VERZ 11-58

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: P.A. Charbon en R. Gijsen

Wetsartikelen: 7:685 BW