

RECHTSPRAAK

Obvion N.V./werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren en verstoorde arbeidsrelatie. Geen ‘voldragen’ ontslaggrond. Werkneemster had meer moeten worden geholpen met verbetertraject.

Werkneemster is op 3 juli 1989 bij de Rabobank-organisatie in dienst getreden. Obvion is een hypotheekverstrekker, opgericht in 2002, en onderdeel van de Rabobank-organisatie. Sedert 1 april 2014 is werkneemster in dienst van Obvion, laatstelijk als medewerker acceptatie C. Obvion verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en stelt dat de redelijke grond voor ontbinding primair is gelegen in disfunctioneren (art. 7:669 lid 3 onderdeel d BW) en subsidiair in de omstandigheid dat de arbeidsverhouding duurzaam en ernstig verstoord is geraakt, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Obvion voert hetzelfde feitencomplex aan ter onderbouwing van zowel de d- als de g-grond. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in het huidige ontslagrecht, anders dan bij het ontslagrecht zoals dat voor 1 juli 2015 gold, verschillende redenen die ieder voor zich onvoldoende zijn om een redelijke grond te vormen, niet mogen worden samengeteld tot één redelijke grond. Elke ontslaggrond moet op zich een voldoende redelijke grond opleveren. Beoordeeld moet dus worden of de door Obvion aangedragen gronden ieder voor zich voldoende zijn om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is in dit geval sprake van opvolgend werkgeverschap. Niet gebleken is dat gedurende de ruim 24 jaar – tot 2013 – dat werkneemster voor de Rabobank werkzaam was, sprake geweest is van noemenswaardige aanmerkingen op haar functioneren. Het beweerdelijk disfunctioneren betreft aldus de periode van 1 april 2014 tot heden. Werkneemster erkent dat er verbeterpunten harerzijds bestaan. Van de zijde van Obvion is gebleken van gerichte maatregelen om het functioneren van werkneemster te verbeteren. Weliswaar heeft Obvion aan werkneemster te kennen gegeven een verbetertraject te starten, doch het is gestrand bij het opstellen van het verbeterplan. De kantonrechter acht het niet van goed werkgeverschap getuigen om een werknemer zelf een verbeterplan te laten opstellen en daar verantwoordelijk voor te maken en vervolgens de werknemer daarop af te rekenen: in deze constructie zijn alle ingrediënten voorhanden om de werknemer zichzelf te laten ophangen. De werknemer wordt in deze omstandigheden uitgedaagd een de werkgever zo welgevallig mogelijk plan te maken dat de facto grote kans heeft niet realistisch te zijn. Het eenzijdig staken van het verbetertraject door Obvion alvorens het goed en wel van start was, maakt dat werkneemster in dit geval in onvoldoende mate in de gelegenheid is gesteld om te werken aan haar verbeterpunten. Het had op de weg van Obvion gelegen om als goed

werkgever meer behulpzaam te zijn bij het opstellen van het verbeterplan, zeker in een geval als het onderhavige waarbij een werknemer ruim 26 jaar voor de organisatie werkzaam is en niet gebleken is van eerder disfunctioneren. Nu Obvion dit heeft nagelaten en gekozen heeft om eenzijdig het vertrouwen in het functioneren van werkneemster op te zeggen, is van een redelijke grond voor ontbinding geen sprake. Ter onderbouwing van de verstoorde arbeidsrelatie, waar Obvion zich subsidiair op beroept, zijn dezelfde feiten en omstandigheden aangevoerd. Obvion heeft daarmee niet in het minst onderbouwd dat er een objectiveerbare en concrete verstoring van de arbeidsverhouding bestaat die zodanig is, dat van de werkgever niet langer gevergd kan worden de arbeidsrelatie te laten voortduren. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:8010

Zaaknummer: 4339677 AZ VERZ 15-168

Rechters: J.J. Groen

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en M.J.M. Thuis

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW