

RECHTSPRAAK

Tjongerschans B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren en verstoorde arbeidsrelatie. Redelijke grond ontbreekt en niet is komen vast te staan dat herplaatsing niet mogelijk is.

Werknemer is in dienst van Tjongerschans. Tjongerschans heeft besloten de afdeling waar werknemer werkzaam is te herinrichten. Tjongerschans verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, primair in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW (ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie), subsidiair in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW (verstoorde arbeidsverhouding). Tjongerschans stelt daartoe dat zij zich tot het uiterste heeft ingespannen werknemer te behouden: er heeft een intensief (individueel) begeleidings- en coachingstraject plaatsgevonden. Dit heeft aanvankelijk geleid tot verbetering in het functioneren, maar na korte tijd is werknemer teruggevallen in de oude patronen waardoor de samenwerking zeer moeizaam verloopt. Bovendien verzet hij zich – ondanks herhaalde (loze) toezeggingen – tegen de veranderde structuur binnen Tjongerschans en tegen een constructieve samenwerking met B, aldus Tjongerschans.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door Tjongerschans naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Voormeld artikel bepaalt immers dat de redelijke grond gelegen is in de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid waarbij de werkgever de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid moet hebben gesteld zijn functioneren te verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarvan onvoldoende sprake. In februari 2015 is door de coach D geconstateerd dat de coaching voorshands als afgerond kon worden beschouwd, dat de samenwerking was verbeterd en dat werknemer opener was geworden en meer met zijn collega's deelde. Uit niets blijkt dat Tjongerschans de constatering van D op dat moment niet deelde. Daarmee staat vast dat na de coaching sprake was van een duidelijke verbetering in het functioneren. Tjongerschans stelt weliswaar dat werknemer vervolgens weer terug is gevallen in zijn oude solitaire gedrag, maar een deugdelijke onderbouwing daarvan ontbreekt. Tjongerschans heeft weliswaar verwezen naar de overgelegde gespreksverslagen, maar zonder nadere onderbouwing – die ontbreekt – is daar niet uit af te leiden dat werknemer onvoldoende functioneerde, alsmede dat Tjongerschans werknemer daar in voldoende duidelijke bewoordingen op heeft aangesproken, zodanig dat voor werknemer kenbaar was dat Tjongerschans van oordeel was dat sprake was van een terugval. Evenmin is gebleken dat Tjongerschans vervolgens heeft getracht de door haar gestelde

terugval in het disfunctioneren te verbeteren, bijvoorbeeld door het wederom inschakelen van D. Ook de subsidiaire grond (verstoorde arbeidsrelatie) kan het verzoek niet dragen. In de eerste plaats heeft Tjongerschans niet aangegeven tussen welke personen er sprake is van zodanig verstoorde arbeidsverhouding. Daarnaast heeft Tjongerschans meermalen het verzoek van werknemer om mediation van de hand gewezen met het argument dat er sprake was van een wijziging in de organisatie, waaraan hij zich diende te conformeren. Tot slot heeft Tjongerschans onvoldoende gemotiveerd onderbouwd dat herplaatsing van werknemer – overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 van de Ontslagregeling – binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:4491

Zaaknummer: 4326870/AR VZ 15-9

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: D.A. Westra en Y.K. van Dyk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 9 Ontslagregeling