

RECHTSPRAAK

Coöperatieve Centrale Raiffeisen-Boerenleenbank B.A./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Niet voldaan aan wettelijk vereiste dat van werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan, nu werkgever ten aanzien van de verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate een verwijt treft.

Werknemer is sinds 1 september 1986 in dienst van de Rabobank, laatstelijk in de functie van Senior Sales Manager. Rabobank verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 1 juncto lid 3 sub g BW. Rabobank heeft aangevoerd dat zij meer wilde sturen op de teamprestaties en minder op individuele 'targets', terwijl werknemer meer gericht was op zijn individuele prestatie waarbij hij het teambelang wel eens uit het oog verloor. Werknemer was hierbij ook argwanend ten opzichte van zijn ontwikkelpunten en heeft tot twee keer toe aangegeven dat er sprake was van een dusdanige vertrouwensbreuk dat de arbeidsovereenkomst diende te eindigen. Ook het mediationtraject is zonder resultaat geëindigd en herplaatsing ligt niet in de rede. Werknemer heeft als verweer aangevoerd dat er geen sprake was van disfunctioneren en dat de Rabobank nimmer is ingegaan op zijn verzoeken om met sluitende voorbeelden te komen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, is voldoende gebleken dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Dit gegeven is echter sedert de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015 niet zonder meer voldoende om van een verstoorde arbeidsverhouding te spreken in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Daarvoor is vereist dat van de Rabobank redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Aan dit wettelijke vereiste zal in beginsel niet zijn voldaan indien de werkgever ten aanzien van de verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate een verwijt treft. Geoordeeld wordt dat daarvan in dit geval sprake is. Vast staat dat de beoordelingen van werknemer over de jaren 2010, 2011 en 2012 voldoende waren. Hiertoe wordt erop gewezen dat onderaan deze formulieren telkens 'fully meets' is vermeld. In de beoordeling over de eerste helft van 2013 is vermeld dat werknemer niet geheel voldoet aan de voor hem geldende criteria en dat van hem wordt verwacht dat hij een minder negatieve houding heeft, dat hij minder op een individuele basis 'targets' nastreeft en dat hij meer informatie en kennis over klanten deelt met collega's. Werknemer heeft hierbij redelijkerwijs kunnen vragen op grond van welke informatie deze

beoordeling is gegeven, temeer omdat de drie voorgaande beoordelingen voldoende waren en hem niet eerder te kennen is gegeven dat zijn functioneren naar de mening van de Rabobank niet voldeed aan de verwachtingen. Uit de stellingen over en weer is gebleken dat de Rabobank een aantal voorbeelden heeft gegeven, die vervolgens door werknemer zijn weerlegd. Van de zijde van de Rabobank is hierop verder niet ingegaan. De beoordeling over de eerste helft van 2014 was weer voldoende ('fully meets'), waarbij specifiek is vermeld dat werknemer de handschoen heeft opgepakt en dat er in ieder geval voor twee van de drie genoemde aandachtspunten een ontwikkeling zichtbaar is, die kennelijk zodanig was dat een voldoende beoordeling kon worden gegeven. In de eindejaarsbeoordeling over 2014 staan vervolgens weer een aantal aandachtspunten vermeld. Niet gebleken is dat Rabobank inhoudelijk op de bezwaren van werknemer tegen de beoordeling is ingegaan, ondanks toezeggingen daartoe. Gelet hierop wordt geoordeeld dat de onduidelijkheid met betrekking tot de status van deze eindejaarsbeoordeling over 2014, waarmee derhalve ook nog steeds onduidelijk is of alle genoemde aandachtspunten onverkort op werknemer van toepassing blijven, voor rekening en risico van de Rabobank dienen te blijven. Het stopzetten van de mediation kan niet enkel op het conto van werknemer worden geschreven. Uiteindelijk heeft Rabobank de mediation beëindigd. Voldoende is gebleken dat werknemer een kritische werknemer is. Dit betekent evenwel niet dat er daarmee 'als vanzelf' sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van de Rabobank niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ten aanzien van de mogelijkheid om werknemer elders binnen de organisatie van de Rabobank te herplaatsen heeft Rabobank niet, althans onvoldoende aannemelijk gemaakt dat deze mogelijkheid niet bestaat. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:9189

Zaaknummer: 4576301 UE VERZ 15-541 en 4656734 UE VERZ 15-593 mc/936

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: C. Nekeman en M.J. Dito

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