

RECHTSPRAAK

Horeca Exploitatie Maatschappij De Kok Binnenwegplein B.V. h.o.d.n. Kentucky Fried Chicken/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Geen voldragen d-grond of g-grond. Werkgever voert hetzelfde feitencomplex aan ter onderbouwing van beide ontslaggronden. Verschillende ontslagredenen die elk op zich onvoldoende zijn voor ontslag, kunnen niet bij elkaar worden 'opgeteld' om een ontslag te kunnen dragen.

Werknemer is op 2 september 2002 in dienst getreden van Kentucky Fried Chicken (hierna: KFC). In de periode 2005 t/m 2009 heeft KFC enkele brieven aan werknemer gezonden die betrekking hebben op zijn functioneren. Bij brief, gedateerd 31 juli 2013, krijgt werknemer een 'laatste officiële waarschuwing'. Tussen partijen is vervolgens, zonder resultaat, een pendelmediationtraject opgestart. Bovendien hebben partijen, zonder succes, gesproken over re-integratie van werknemer elders. KFC verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW, subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter onderbouwing van haar standpunt dat werknemer disfunctioneert en niet voldoet aan de functie-eisen van Restaurant General Manager (hierna: RGM), verwijst KFC naar enkele door haar verzonden brieven, waarin zij een opsomming geeft van door haar geconstateerde fouten in het functioneren van werknemer. Het merendeel van de overgelegde brieven dateert uit de periode voor 2010. In juli 2013 krijgt werknemer vervolgens een laatste officiële schriftelijke waarschuwing. De werknemer betoogt dat geen enkel verslag van een beoordelingsgesprek of functioneringsgesprek is overgelegd, dan wel een verbeterplan tussen partijen is afgesproken, waarin aan werknemer de mogelijkheid is geboden dat alsnog op het gewenste niveau te brengen. De kantonrechter deelt dat standpunt van werknemer. Het ligt op de weg van werkgever om zich in te spannen teneinde het functioneren van de werknemer in kwestie op het gewenste niveau te brengen, door middel van een transparant en duidelijk verbeterplan, waarin ook wordt vastgelegd welke competenties verbetering behoeven, hoe dat aangepakt gaat worden en binnen welk tijdsbestek. Gesteld noch gebleken is dat een dergelijk, duidelijk traject is gevolgd. Dit klemmt temeer nu door werknemer onweersproken is aangevoerd dat hij is gepromoveerd tot RGM, terwijl hij geen managementopleiding heeft genoten en/of heeft kunnen volgen. Ter

onderbouwing van haar ontbindingsverzoek op de g-grond heeft KFC dezelfde feiten en omstandigheden aangevoerd als zij heeft gedaan bij de d-grond. De onderbouwing van KFC is niet voldoende om tot de conclusie te komen dat tussen partijen een onoverbrugbare kloof is ontstaan. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om op adequate wijze en aan de hand van deugdelijke hulpmiddelen te trachten de relatie te herstellen. Niet is gebleken dat KFC zich voldoende heeft ingespannen om de wrijving tussen partijen weg te nemen en de onderlinge relatie te herstellen. Er is een pendelmediationstraject gevolgd, waarbij partijen niet met elkaar om de tafel hebben gezeten maar ieder afzonderlijk met de mediator hebben gesproken. Via deze weg is er tussen partijen zelf geen gesprek geweest. Los daarvan is niet gebleken dat andere reële pogingen zijn ondernomen door KFC om de arbeidsverhoudingen te verbeteren. Daarbij wordt bijzonder gewicht toegekend aan de omstandigheid dat werknemer ter zitting heeft toegelicht en benadrukt dat hij graag zijn werkzaamheden bij KFC wil hervatten en dat hij bovendien ook groot belang heeft bij behoud van zijn baan omdat hij kostwinner is. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:9957

Zaaknummer: 4436938

Rechters: T.M.J. Smits

Advocaten: H.T. Kernkamp en E.H.P. Dingenouts

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