

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

***Geen ontbinding wegens disfunctioneren werknemer, omdat werknemer geen reële kans heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Door handelwijze werkgeefster is thans sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Ontbinding op basis van de g-grond. Billijke vergoeding (€ 35.000) toegekend.***

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Bij brief van 19 december 2014 heeft werkgeefster het UWV verzocht om toestemming tot ontslag van werknemer wegens disfunctioneren. Het UWV heeft op 28 april 2015 de gevraagde toestemming geweigerd. Omstreeks 19 december 2014, althans per 1 januari 2015 heeft werkgeefster werknemer vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. Sinds december 2014 heeft werknemer geen werkzaamheden voor werkgeefster meer verricht. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgeefster onder meer naar voren gebracht dat de functie van werknemer door de jaren heen is gewijzigd, vanwege technologische ontwikkelingen en vanwege een veranderde marktsituatie in commercieel opzicht. Werkgeefster heeft de conclusie getrokken dat werknemer niet in staat is gebleken om met deze veranderingen mee te groeien. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en verzoekt de verzochte ontbinding af te wijzen althans subsidiair hem bij ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, naast de transitievergoeding, tevens een billijke vergoeding toe te kennen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat gedurende de loop van het dienstverband - behoudens eenmalig in 2005 - geen functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden. In 2014 heeft een viertal gesprekken met werknemer plaatsgevonden. Werkgeefster meent dat die gesprekken een verbetertraject hebben ingehouden, maar nergens blijkt van een concreet verbeterplan of van daadwerkelijke begeleiding van werknemer. Tevens heeft werknemer voldoende aangetoond dat van 'on the job coaching' geen sprake is geweest. Op grond van het voorgaande kan de kantonrechter niet concluderen dat werkgeefster het nodige heeft gedaan om verbetering van functioneren door werknemer te bewerkstelligen. Van een behoorlijk verbetertraject is dan ook geen sprake geweest. Tot die conclusie was ook het UWV gekomen, hetgeen grond was om het verzoek om toestemming tot ontslag te weigeren. Sinds die weigering heeft werkgeefster geen enkele poging gedaan om alsnog een deugdelijk verbetertraject met werknemer te doorlopen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid van werknemer moet dan ook worden afgewezen.

Op grond van hetgeen ter zitting aan de orde is geweest kan de kantonrechter niet anders concluderen dan dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt door de handelwijze van werkgeefster. Duidelijk is in dat kader dat van de kant van werkgeefster te kennen is gegeven dat een toekomstige samenwerking niet meer tot de mogelijkheden behoort. Gelet op de beperkte omvang van het bedrijf (9 werknemers) van werkgeefster en het feit dat nagenoeg alle werknemers op verzoek van werkgeefster een verklaring ter onderbouwing van het standpunt van werkgeefster hebben verstrekt, kan voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van werkgeefster worden gevergd. Herplaatsing ligt om dezelfde reden niet in de rede. Het verzoek tot ontbinding op de subsidiaire grond wordt dan ook toegewezen. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Er doet zich het geval voor dat werkgeefster aan werknemer niet een reële kans heeft geboden om diens functioneren te verbeteren, en die kans kan ook thans niet meer worden geboden omdat de arbeidsverhouding inmiddels dusdanig is beschadigd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Onder meer door werknemer zonder deugdelijke motivering op non-actief te stellen en zonder een nader gesprek die op non-actiefstelling te continueren, heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 35.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-03-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2016:3404

**Zaaknummer:** 4692950 RP VERZ 15-50819

**Rechters:** Y.E. Kastein

**Advocaten:** R.R. Zijdeman en J.A. Noordam

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