

RECHTSPRAAK

## Honeywell B.V./werknemer

***Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Nu partijen reeds een jaar hebben onderhandeld over beëindiging van het dienstverband in der minne, moet worden vastgesteld dat - als gevolg van dit vruchteloos verlopen traject - sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.***

Werknemer is in dienst van Honeywell B.V. (hierna: Honeywell). Uit een functioneringsverslag van 2013 blijkt onder meer dat werknemer zijn deadlines niet altijd haalt en dat hij zijn samenwerkings- en communicatieve vaardigheden dient te verbeteren. Op 23 juli 2014 heeft werknemer Honeywell bij e-mail bericht dat hij zich gediscrimineerd voelt door de manager. Werknemer heeft voornoemde klacht meermalen intern herhaald, waarop een officieel antwoord is uitgebleven. Wel is hij verwezen naar de binnen het bedrijf gehanteerde klachtprocedure. Medio 2014 heeft opnieuw een functioneringsgesprek plaatsgevonden. Daarin heeft Honeywell onder meer geconcludeerd dat werknemer niet oplossingsgericht werkt en niet open staat voor andere zienswijzen. Vanaf juli tot december 2014 heeft werknemer een verbetertraject doorlopen. Begin januari 2015 heeft een assessment plaatsgevonden, waaruit onder andere blijkt dat werknemer zijn eigen plan volgt, niet geïnteresseerd is in zijn werk en te lang over zijn werkzaamheden doet. Vanaf januari 2015 hebben gesprekken plaatsgevonden over de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, echter zonder resultaat. Eind juni 2015 heeft werknemer een formele klacht ingediend naar aanleiding van door hem ervaren intimidatie, discriminatie en vergelding op de werkvloer. Deze klacht is volgens de interne procedure behandeld. Daarvan ontbreekt verslaglegging. Honeywell verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op grond van ongeschiktheid van werknemer voor de functie en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Honeywell is in dat kader bereid tot betaling van de transitievergoeding. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is geworden dat het werknemer ontbreekt aan voldoende vaardigheden voor zijn functie. Opmerking verdient wel dat Honeywell werknemer weinig expliciete handvatten heeft geboden ter verbetering van de door haar uitgebreid vastgestelde tekortkomingen. In de overgelegde verslagen ontbreekt het aan concrete voorbeelden aan de hand waarvan op een inzichtelijke wijze is toegelicht waar het precies aan schort, wat Honeywell precies van werknemer in zijn functie verwachtte en op welke wijze of met welke instrumenten (bijv. een specifieke cursus) Honeywell verwachtte

dat de beoogde verbetering zou worden bereikt. Ook heeft Honeywell zich onvoldoende ingespannen om te onderzoeken of werknemer wellicht herplaatst had kunnen worden. Geoordeeld wordt dat Honeywell, zou zij het ontbindingsverzoek hebben ingediend in januari 2015, toen zij tot de conclusie kwam dat zij niet langer verder wilde met werknemer, het risico had gelopen dat het verzoek met name om deze reden zou zijn afgewezen. Echter, nu partijen reeds sinds ongeveer een jaar hebben onderhandeld over beëindiging van het dienstverband in der minne, moet worden vastgesteld dat als gevolg van dit langdurige, vruchteloos verlopen traject de verhoudingen inmiddels dermate zijn verzuurd, dat voortzetting van het dienstverband niet langer tot de mogelijkheden behoort. De ondoorzichtige wijze waarop de klacht van werknemer is behandeld heeft bijgedragen aan de vertroebeling van de verhoudingen tussen partijen. Eerstens door geruime tijd niet op de klacht in te gaan en slechts te verwijzen naar de officiële klachtenprocedure en vervolgens door het volgen van een weinig transparante klachtenprocedure, waarop slechts een mondelinge - niet te controleren - beslissing is afgegeven. Dit kan Honeywell worden toegerekend. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verstoring van de arbeidsrelatie. Uit het voorgaande volgt dat beide partijen waar het gaat om de verstoring van de arbeidsverhouding steken hebben laten vallen, zodat moet worden vastgesteld dat er onvoldoende grond is om aan te nemen dat Honeywell terzake ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Er is dan ook geen ruimte voor toekenning van een billijke vergoeding. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zal de door werknemer verzochte transitievergoeding op basis van artikel 7:673 BW van € 5.370 bruto worden toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 31-03-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2016:2119

**Zaaknummer:** EA VERZ 16-109

**Rechters:** E.F.A. van Buitenen

**Advocaten:** J.N. Huyzer en M.A.M. Euverman

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:673 BW