

RECHTSPRAAK

B.V. Rotterdamse Garage- en Automobiel Mij./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek (d- en e-grond). Werkgever heeft werknemer niet gewezen op het feit dat bij het uitblijven van verbetering of bij het niet herhaald nakomen van afspraken, beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou worden nagestreefd. Bovendien is geen sprake van een behoorlijk verbeteringstraject. Conclusie: geen redelijke grond voor ontbinding.

Werknemer is sinds 1 september 2008 bij Rogam in dienst, in de functie van autotechnicus. Op 8 oktober 2014 heeft een beoordelingsgesprek tussen Rogam en werknemer plaatsgevonden. Tijdens het beoordelingsgesprek is met werknemer besproken dat hij over het geheel genomen ondermaats presteert. Afgesproken is dat Rogam samen met werknemer een verbeteringstraject zal starten. Thans verzoekt Rogam de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren of wegens verwijtbaar handelen. Rogam stelt dat werknemer ongemotiveerd/onwelwillend is, een negatieve houding aanneemt, meermaals op zijn ondermaatse prestaties is aangesproken en hem meermaals de mogelijkheid is geboden zich op kosten van Rogam te verbeteren, maar dat dit als zodanig niet tot verbetering heeft geleid, onzorgvuldig met voertuigen van klanten omgaat en zich niet aan de regels en voorschriften van Rogam houdt. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat sprake is van onvoldoende functioneren. Rogam heeft echter aangevoerd dat het disfunctioneren van werknemer niet zozeer is gelegen in zijn vaktechnische kennis en vaardigheden, maar vooral in zijn houding, gedrag en motivatie. Hoe dit zich verhoudt tot de stelling in het verzoekschrift dat het verbetertraject is vormgegeven door het vakinhoudelijke Global Training Program van Mercedes Benz, meer in het bijzonder de eendaagse cursus Elektro, is de kantonrechter niet duidelijk kunnen worden. Hoe dan ook, artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW vereist dat de werkgever de werknemer tijdig ervan in kennis heeft gesteld dat naar haar mening sprake is van disfunctioneren en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter is in dit kader van oordeel dat werknemer uit de inhoud van het verslag van het beoordelingsgesprek moest begrijpen dat Rogam kritiek had op zijn houding, gedrag en motivatie. Niet gebleken is echter dat Rogam werknemer op niet mis te verstane wijze kenbaar heeft gemaakt dat bij het uitblijven van concreet omschreven verbetering of bij het herhaald niet nakomen van afspraken, beëindiging van de

arbeidsovereenkomst zou worden nagestreefd, hetgeen wel van Rogam mocht worden verwacht. De enkele opmerking in het verslag dat Rogam genoodzaakt zal zijn 'minder plezierige maatregelen te nemen' is onvoldoende. Daarbij komt dat van een behoorlijk verbetertraject evenmin is gebleken. Zoals hiervoor reeds is opgemerkt, kan het Global Training Program van Mercedes Benz niet als zodanig worden aangemerkt. Rogam heeft ter zitting aangevoerd dat het verbetertraject daarnaast werd vormgegeven door het continu maken van afspraken met werknemer en het wijzen op overtredingen daarvan. Werknemer heeft aangevoerd dat begeleiding tijdens het zogenoemde verbetertraject ontbrak. De kantonrechter stelt in dit kader vast dat begeleiding door Rogam ook nergens uit blijkt. Onduidelijk is gebleven op welke manier Rogam werknemer na 8 oktober 2014 heeft ondersteund bij het verbeteren van zijn functioneren. Dit alles brengt dat niet is voldaan aan de vereisten van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Evenmin kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens verwijtbaar handelen. In dit kader wordt allereerst opgemerkt dat de snelheidsovertreding van 6 april 2011 op zichzelf niet tot het oordeel kan leiden dat van Rogam thans in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Verder stelt de kantonrechter vast dat het meenemen van onderdelen zonder daarvoor te betalen reeds is afgehandeld middels een officiële waarschuwing d.d. 10 augustus 2015. Dat werknemer vervolgens (wederom) verwijtbaar heeft gehandeld ter zake van het meenemen van onderdelen uit het magazijn voor eigen gebruik, is onvoldoende feitelijk onderbouwd. Concluderend is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:3411

Zaaknummer: 4851491 VZ VERZ 16-3242

Rechters: A.J.P. van Essen

Advocaten: M.J.B.R. Hermans en U. Karatas

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