

RECHTSPRAAK

DSM NL Services B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek (d- en g-grond). Werknemer is niet voldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren (daadwerkelijk) te verbeteren. Het lag op de weg van werkgever om het verbetertraject van de grond te krijgen. Bovendien is van belang dat werkgever de (vermeende) verstoring in overwegende mate zelf heeft veroorzaakt, door meerdere malen aan te sturen op een einde van de arbeidsovereenkomst.

Vanaf 1 januari 2010 is werknemer krachtens arbeidsovereenkomst bij DSM in dienst getreden als Accounting-to-Report SPOC Employee. Met ingang van 15 juni 2011 is werknemer werkzaam als Account Manager Financial Reporting. Op 13 februari 2012 heeft werknemer een verkeersongeval gehad. Hierdoor is werknemer verschillende periodes volledig arbeidsongeschikt wegens ziekte. In de periode 2010-2014 hebben meerdere beoordelingsgesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en DSM. Uit de beoordelingsverslagen blijkt dat werknemer over het algemeen 'below standard' functioneert. Per 1 april 2014 is een nieuwe cao ingevoerd waarin onder meer een Performance Improvement Plan (hierna: PIP) is geïntroduceerd. In het geval van werknemer is geen PIP ingezet. Vervolgens heeft DSM tweemaal een aanbod gedaan aan werknemer om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Thans verzoekt DSM primair om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 1 en 3 onderdeel d BW. Subsidiair verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 1 en 3 onderdeel g BW en aan werknemer een transitievergoeding toe te kennen van € 11.464,22. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Alhoewel werknemer heeft bepleit dat het onderhavige verzoek verband houdt met zijn arbeidsongeschikt wegens ziekte, kan de kantonrechter op grond van artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW een verzoek tot ontbinding inwilligen indien het verzoek géén verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben. Dit laatste is het geval. Vervolgens dient te worden beoordeeld of een van de door werkgever aan de ontbinding ten grondslag gelegde redenen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De primair aangevoerde d-grond levert geen redelijke grond voor ontbinding op. Daartoe wordt als volgt overwogen. De overgelegde schriftelijke beoordelingen over 2012, 2013 en 2014 zijn consistent en daaruit kunnen enkele rode draden worden ontwaard: vakinhoudelijk acteert werknemer op het gewenste niveau, maar op het

gebied van communicatie functioneert hij ondermaats. Ook op het gebied van samenwerken (werknemer opereert te solistisch, hij is geen teamplayer) en het halen van deadlines, is zijn functioneren onder de maat die DSM hanteert. Derhalve is genoegzaam gebleken dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken. De volgende vraag die beantwoording behoeft is de vraag of de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Die vraag beantwoordt de kantonrechter ontkennend. Tussen partijen staat vast dat er in het geval van werknemer géén PIP is ingezet. Juist in het geval van werknemer, die meerdere jaren achtereen 'partially meets' (2 uit 5) scoorde, was PIP hét aangewezen middel geweest om de hiervoor beschreven punten waarop het functioneren en gedrag van werknemer ondermaats was, te verbeteren. Voorts heeft DSM op geen enkele wijze kunnen concretiseren en onderbouwen welke trainingen zij aan werknemer heeft aangeboden. Iedere schriftelijke vastlegging hiervan ontbreekt. Weliswaar heeft DSM gepoogd om deze stelling met verklaringen van leidinggevenden van werknemer te staven, maar dat is onvoldoende. Ook uit deze verklaringen kan evenwel niet worden afgeleid welke trainingen aan werknemer zijn aangeboden. Verder blijkt noch uit deze verklaringen, noch uit de overige producties, dat er in samenspraak met werknemer een verbetertraject is opgesteld om diens functioneren te verbeteren. Zodoende is werknemer niet in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren daadwerkelijk te verbeteren. Het had op de weg van DSM gelegen om ervoor te zorgen dat dit verbetertraject van de grond kwam. DSM heeft dit evenwel nagelaten. Het vorenstaande leidt ertoe dat de primair aangevoerde d-grond geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst oplevert. De subsidiair aangevoerde g-grond levert evenmin een redelijke grond voor ontbinding op. Daartoe wordt als volgt overwogen. Nog daargelaten of er daadwerkelijk sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, miskent DSM dat zij door het niet opzetten van een verbetertraject en het reeds in januari 2015 aansturen op een einde van de arbeidsovereenkomst, die (vermeende) verstoring in overwegende mate zelf heeft veroorzaakt. Evenmin is gesteld of gebleken welke substantiële en concrete inspanningen DSM heeft verricht om de (vermeende) verstoring van de arbeidsverhouding op te lossen. De conclusie uit het vorenstaande is dat er ook geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW is. Het verzoek tot ontbinding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:3816

Zaaknummer: 4798123 AZ VERZ 16-22

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: X.M. Heymann en L. Tielenius Kruythoff

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