

RECHTSPRAAK

New Skool Exploitatie BV/werknemer

***Afwijzing ontbindingsverzoek op de d-grond en op de g-grond.
Werkgever heeft werknemer niet in voldoende mate in de gelegenheid
gesteld om zijn functioneren te verbeteren.***

Werknemer is sinds 1996 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) New Skool Exploitatie BV (hierna: New Skool), en is laatstelijk werkzaam in de functie van hoofdredacteur van twee tijdschriften. Op 31 maart 2015 heeft een zogeheten POP (persoonlijk ontwikkelplan)-gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en X. Door New Skool is naar aanleiding van onder meer dit gesprek een onafhankelijke coach Y ingezet om de objectiviteit van het verbetertraject van werknemer te vergroten. Werknemer heeft zich op 21 december 2015 ziek gemeld. Op 9 maart 2016 is werknemer gestart met zijn re-integratie. Diezelfde dag heeft Y hem bericht dat hij de situatie onwerkbaar achtte. Partijen hebben, zonder succes, gecorrespondeerd over een mogelijke mediation. New Skool verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair op grond van disfunctioneren en secundair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wat betreft het vermeende disfunctioneren wordt als volgt overwogen. Voorop staat dat de kwaliteit van de tijdschriften waarvoor werknemer al jarenlang de eindverantwoordelijkheid draagt, zowel qua inhoud als vormgeving niet ter discussie staat. Bovendien hebben de bladen altijd zeer goede financiële resultaten behaald. Evenmin is sprake geweest van een groot verloop bij de redactie. De eerste keer dat het functioneren van werknemer schriftelijk is vastgelegd is in het verslag van het POP-gesprek op 13 maart 2015. De conclusie in het POP-verslag luidt dat het functioneren van werknemer onvoldoende is, dat hij slecht is georganiseerd, geen planning heeft en niet de initiatiefnemer is van ontwikkelingen. Er zijn echter onvoldoende gronden voor deze onvoldoende. Gebleken is dat niet alle verwijten terecht zijn. Ten onrechte behelst het verslag van het POP-gesprek op één uitzondering na uitsluitend verwijten en worden niet alle aspecten van het functioneren van werknemer als hoofdredacteur besproken. De maatregelen die New Skool vervolgens op 17 november 2015 heeft ingezet waren vergaand. De coach nam in feite plaats op de stoel van werknemer. De coach is daarnaast direct begonnen met het houden van vertrouwelijke gesprekken met alle redactieleden. Dit heeft weinig te maken met het coachen van werknemer. De meeste redactieleden berichtten vrijwel direct dat zij het niet eens waren met de gang van zaken en de conclusies in het verslag van Y aangaande het functioneren van werknemer. Desondanks hield Y werknemer tijdens het evaluatiegesprek op 15 december 2015 voor dat de redactie uiterst kritisch was op werknemer. Tijdens dat gesprek overlaadde Y

werknemer met kritiek. Vervolgens is werknemer overspannen geraakt. Dat verbaast niet. New Skool heeft werknemer niet in voldoende mate in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren te verbeteren, zoals in het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW is voorgeschreven. Voorts is het de vraag hoe werknemer kan aantonen dat hij geschikt is voor zijn rol als hoofdredacteur als hem belangrijke bevoegdheden zijn ontnomen. Alleen al daarom kan nu niet worden geconcludeerd dat sprake is van een redelijke grond bestaande uit ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie. Dit nog daargelaten de vraag of eind 2015 het functioneren van werknemer zodanig was dat het gerechtvaardigd was om hem een laatste kans te bieden zijn functioneren te verbeteren. Wat betreft de verstoorde arbeidsverhouding wordt als volgt overwogen. Voor zover New Skool betoogt dat het afwachten van re-integratie niet van haar kon worden gevergd omdat de relatie met werknemer onherstelbaar en duurzaam is verstoord, wordt zij daarin niet gevolgd. New Skool heeft de relatie op scherp gezet door het afnemen van belangrijke bevoegdheden van werknemer in december 2015. Ook het direct door Y ter discussie stellen van het functioneren van werknemer naar de redactie toe kan niet als erg bevorderlijk voor een goede sfeer worden geacht. Dat er spanningen zijn ontstaan bij de redactie kan in de gegeven omstandigheden moeilijk aan werknemer worden toegeschreven. De verklaring van de overige redactieleden tijdens het gesprek van 15 maart 2016 maakt dit ook duidelijk. De conclusie luidt dat New Skool te hard van stapel is gelopen en er geen sprake is van voldragen gronden voor ontbinding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:3842

Zaaknummer: 5010552 EA VERZ 16-452 / 5103899 EA VERZ 16-593

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: F.A.M. van Bree en P.C.C. Oudhoff

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