

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Bij het vermeende disfunctioneren van werknemer heeft werkgeefster de nadruk te veel en te lang gelegd op het eigen initiatief van werknemer. Werkgeefster heeft daarnaast niet aannemelijk gemaakt dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat dit een ontbindingsgrond oplevert. Werkgeversverzoek op d- en g-grond afgewezen.

De feiten

Werknemer is op 1 maart 2007 in dienst getreden bij werkgeefster en is thans werkzaam als Contractadministrator 1. Het loon van werknemer bedraagt laatstelijk € 2521,90 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag, een dertiende maand en een zogenaamd EBB-bedrag. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b BW jo. 7:669 lid 3, primair op onderdeel d en subsidiair op onderdeel g BW. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het verzoek van werkgeefster. Subsidiair en voor zover het ontbindingsverzoek zal worden toegewezen, verzoekt werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 11.647 bruto, een billijke vergoeding van € 5000 bruto en rekening te houden met de opzegtermijn, met veroordeling van werkgeefster in de wettelijke rente.

De beoordeling

Allereerst het disfunctioneren. Werkgeefster heeft aangevoerd dat werknemer zowel op het inhoudelijke als op het intermenselijke vlak ernstig tekortschiet en dat werknemer daarmee niet naar behoren functioneert. Ondanks de vele gesprekken die met werknemer zijn gevoerd, is zijn functioneren niet verbeterd. Daarnaast bleef werknemer lange tijd in gebreke met het opstellen van een verbeterplan, is het mediationtraject niet geslaagd en is de overplaatsing naar een ander team niet succesvol gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster in haar verzoek hoofdzakelijk het proces beschreven en het tijdpad waarin zij werknemer herhaaldelijk op zijn functioneren heeft aangesproken en om een verbeterplan heeft verzocht. Echter, onvoldoende duidelijk is waar het disfunctioneren van werknemer volgens werkgeefster nu precies uit bestaat. De door werkgeefster gestelde, maar betwiste, ongeschiktheid van werknemer kan zodoende niet vastgesteld worden. Daarnaast heeft werkgeefster werknemer wel gewezen op een verbeterplan, maar het initiatief voor het opstellen daarvan de eerste jaren volledig bij werknemer gelegd. De nadruk is door

werkgeefster te veel en te lang gelegd op het eigen initiatief van werknemer, terwijl werkgeefster wist dat werknemer zich niet in de gegeven kritiek kon herkennen en nauwelijks ervaring had met het opstellen van een verbeterplan. De primaire ontslaggrond kan derhalve niet tot een toewijzing van het verzoek leiden. Dan de verstoorde arbeidsverhouding. Partijen verschillen van opvatting ten aanzien van de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Volgens werkgeefster is door het disfunctioneren van werknemer en de wijze waarop het verbetertraject is verlopen, de arbeidsrelatie verstoord geraakt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster onvoldoende feitelijk onderbouwd dat het gestelde disfunctioneren en de wijze waarop het verbetertraject is verlopen tot dusdanige verstoringen hebben geleid dat van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van de g-grond kan worden gesproken. Bovendien geldt dat als de verstoorde verhouding grotendeels is veroorzaakt of verergerd door de werkgever, dit in beginsel geen grond oplevert voor ontbinding. Van een werkgever mag namelijk voldoende inspanningen verwacht worden om de arbeidsverhouding weer goed te krijgen. Dat werkgeefster al vanaf het moment waarop zij van oordeel was dat werknemer disfunctioneerde, alle initiatieven tot verbetering van het functioneren bij werknemer legde en geen concrete begeleiding, coaching en/of (bij)scholing heeft aangeboden, geeft geen blijk van een streven om de verhoudingen ten goede te keren. Ook om die reden kan het ontbindingsverzoek niet op de g-grond worden toegewezen. Naast het ontbreken van een redelijke grond, heeft werkgeefster ook de mogelijkheden van herplaatsing van werknemer in een andere passende functie niet voldoende overtuigend onderzocht. Ook om deze reden faalt het ontbindingsverzoek. De verzochte ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:144

Zaaknummer: 5551788

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.W.A. Ringeling en T. van Leeuwen-Brinks

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