

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen. De door werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op. Er is door werkgever vooral over werkneemster gesproken, maar niet met haar, terwijl ook geen pogingen zijn ondernomen om de gestelde verstoring van de relatie te verhelpen.

Feiten

Werkneemster is sinds 2009 in dienst bij werkgever als Back Office-medewerkster. In april 2014 zijn tijdens een functioneringsgesprek een aantal verbeterpunten ten aanzien van het functioneren van werkneemster geformuleerd. Op 2 december 2014 is een tussentijdse evaluatie gehouden, en op 16 april 2015 een eindevaluatie. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren. Aan dit verzoek legt werkgever ten grondslag dat weliswaar de tussentijdse evaluatie van het verbetertraject in december 2014, en de eindevaluatie in april 2015 (gematigd) positief waren, maar dat uit het beoordelingsgesprek in maart 2016 dezelfde kritiekpunten naar voren kwamen als voorheen. Daarna hebben zich in week 21 t/m 26 een aantal feiten en omstandigheden (fouten, oncollegiaal gedrag) voorgedaan die bij werkgeefster tot de conclusie hebben geleid dat zij de arbeidsovereenkomst niet wenst voort te zetten.

Oordeel

Gesteld al dat juist is – hetgeen werkneemster betwist – dat zich sinds het laatste beoordelingsgesprek in maart 2016 meerdere incidenten hebben voorgedaan, dat werkneemster fouten heeft gemaakt en/of dat haar houding negatief was, dan volgt uit het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW, dat de werknemer tijdig in kennis gesteld dient te worden van het feit dat haar functioneren zodanig te wensen overlaat dat, bij het uitblijven van verbetering, het dienstverband beëindigd zal worden. Een dergelijke ‘vijf-voor-12-aanzegging’ heeft niet plaatsgevonden. Voorts dient de werkgever in dat geval een verbetertraject aan te bieden en te faciliteren, hetgeen evenmin is gebeurd. Uit het voorgaande volgt dat de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond grond niet zal worden toegewezen. Hetgeen door werkgeefster is aangevoerd voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond (het gedrag van werkneemster, haar gestelde oncollegialiteit, negatieve houding enz.) betreft in feite evenzeer het gestelde disfunctioneren

en behoort derhalve niet thuis onder de h-grond. Er zijn ook overigens geen feiten of omstandigheden gesteld die een ontbinding op de h-grond rechtvaardigen. In de toelichting op dit onderdeel spreekt werkgeefster voorts over een ‘verstoorde verhouding’ (de g-grond), en ter zitting is de grondslag van het verzoek hiermee aangevuld. Noch uit hetgeen in het verzoekschrift is gesteld, noch uit hetgeen ter zitting aan de orde is geweest, volgt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, bijvoorbeeld als gevolg van gesprekken die zijn gevoerd met betrekking tot het functioneren van werkneemster. Hieruit blijkt slechts dat vooral over werkneemster is gesproken, maar niet *met* haar, terwijl ook niet is gesteld of gebleken dat pogingen zijn ondernomen om de gestelde verstoring van de relatie te verhelpen. Uit hetgeen beide partijen hebben gesteld blijkt evenmin dat sprake is van een verstoorde verhouding. Het enige concrete voorbeeld dat is overgelegd betreft een mailwisseling van 22 september 2016 betreffende de planning van een bedrijfsuitje op de vrije dag van werkneemster. Dit is echter onvoldoende om de conclusie te rechtvaardigen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgt afwijzing van de vorderingen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:9057

Zaaknummer: 5242158 AO VERZ 16-230

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: C.J. Hes en J.K. den Haan

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 l id 3 onderdeel d BW en 7:669 lid 3 onderdeel h BW