

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Werknemer die door werkgever aangevoerde problemen steeds buiten zichzelf plaatst en alle klachten van klanten van werkgever verwerpt, bemoeilijkt de samenwerking ernstig, hetgeen uiteindelijk resulteert in een voldragen g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds april 2012 in dienst bij werkgever, laatstelijk in de functie van objectleider. Werkgever verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, vanwege disfunctioneren dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgever het volgende naar voren gebracht. Er zijn veel klachten van klanten binnengekomen over werknemer. Werknemer is bij verschillende klanten niet meer welkom en er hebben ook klanten opgezegd. Hij is aangesproken over zijn functioneren, er zijn meerdere gesprekken met hem gevoerd. Dit heeft echter niet geleid tot verbetering van zijn functioneren. Voorts lijdt de onderlinge verstandhouding, die al broos was, onder de communicatieproblemen van werknemer. Werknemer verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Disfunctioneren (d-grond)

Werkgever heeft vele klachten van klanten over werknemer overgelegd. Nog daargelaten of deze klachten leiden tot de conclusie dat werknemer onvoldoende functioneerde, is er slechts een redelijke grond voor ontbinding indien werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Daarvan is niet gebleken. Weliswaar zijn er enkele gesprekken met werknemer gevoerd, maar uit de verslaglegging van deze gesprekken, voor zover deze al plaats heeft gevonden, blijkt niet dat er duidelijke afspraken gemaakt zijn over het verbeteren van zijn functioneren, met daarbij een termijn waarop verbetering gezien zou moeten worden. Het enkel vastleggen van verbeterpunten is onvoldoende.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Uit twee gespreksverslagen van december 2015 volgt dat de samenwerking reeds op dat

moment niet goed verliep. De door werkgever ontvangen klachten worden allemaal door werknemer verworpen. De kritiek van werkgever op zijn gedrag en de communicatie wordt door werknemer – ook ter zitting – volledig afgewezen. Werknemer plaatst alle door werkgever aangevoerde problemen buiten zichzelf. Hiermee bemoeilijkt hij de samenwerking ernstig. Nergens blijkt uit dat werknemer zich wil inzetten om de relatie met zijn leidinggevende te verbeteren. Er is dan ook sprake van een arbeidsverhouding die dusdanig verstoord is, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer in stand te houden. Nu de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding met name is gelegen in het gedrag en de houding van werknemer ligt herplaatsing van hem niet in de rede, zodat het verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijsbaar is.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, nu van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever geen sprake is. Wel wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding ad € 4807,01, nu is voldaan aan de voorwaarden van artikel 7:673 BW.

Conclusie

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, met veroordeling van werkgever tot betaling van de transitievergoeding aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:11033

Zaaknummer: 5280279

Rechters: K.I. Oyunlu

Advocaten: H.H.A. Lewin en M.J.F. Kütke

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