

RECHTSPRAAK

216 Accountants B.V./werknemer

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst (d-grond) afgewezen: verbetertraject onvoldoende en evenmin onvoldoende gebleken van verstoorde arbeidsrelatie. Leeftijd werknemer en duur dienstverband spelen hierbij een rol.

Feiten

Werknemer is in 1987 in dienst getreden bij KPMG, rechtsvoorganger van 216, in de functie van belastingadviseur. In 2014 heeft KPMG de MKB-praktijk afgestoten en is deze voortgezet door 216.

De jaarlijkse beoordeling van werknemer over 2012-2013 was voldoende. Over 2014 is er geen verslag van een beoordelingsgesprek. In het gespreksverslag van 2015 staat dat werknemer, evenals in 2014, beoordeeld werd met een 5, wat onvoldoende is. Bij e-mail van 10 januari 2017 heeft werknemer een waarschuwing ontvangen, omdat hij zonder bericht en zonder reden niet is verschenen op het beoordelingsgesprek. Op 12 januari 2017 ontving werknemer een tweede waarschuwing, omdat hij op het beoordelingsgesprek van die dag zonder bericht niet was verschenen en het beoordelingsformulier nog niet had ingevuld en opgestuurd. De uiteindelijke beoordeling over 2016 was beneden niveau van wat 216 van een senior adviseur in haar organisatie mag verwachten. Op 4 februari 2017 ontving werknemer een derde waarschuwing, omdat hij niet had voldaan aan een verzoek tot het aanleveren van codes die niet werken en hij de op 16 januari 2017 gemaakte afspraken over aanlevering van een plan van aanpak niet is nagekomen. Op 9 februari 2017 heeft werknemer een gesprek gehad met zijn leidinggevende en een HR-medewerker. Hij heeft bij die gelegenheid een Jaarplan voor 2017 ingeleverd met daarin opgenomen persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen. 216 verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer ex artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW te ontbinden. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door 216 naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW, op.

Verwijtbaar handelen

De kantonrechter overweegt dat 216 niet nader heeft omschreven aan welk beleid en welke

richtlijnen werknemer zich niet heeft gehouden. De door 216 genoemde verwijtbare gedragingen dan wel het nalaten van werknemer zien met name op de voorvallen waarvoor werknemer waarschuwingen heeft gekregen. Voor het niet verschijnen op de door 216 geplande data voor een beoordelingsgesprek en het niet tijdig inleveren van het beoordelingsformulier heeft werknemer aan 216 uitleg gegeven en excuses aangeboden. Dat hij in deze periode veel zorg moest besteden aan zijn suïcidale zoon, is een omstandigheid waarmee 216 als goed werkgever rekening behoort te houden. De gegeven waarschuwingen voor deze gedragingen waren dan ook, voor zover al nodig, voldoende. Het plan van aanpak waar 216 in het gesprek op 16 januari 2017 om heeft verzocht, heeft werknemer op 9 februari 2017 ingeleverd in de vorm van een jaarplan. Volgens 216 voldoet dit plan niet, omdat het een 'ambitieplan' is. Het ligt echter op de weg van 216 en niet op die van werknemer om een verbeterplan op te stellen. 216 heeft daarmee een begin gemaakt door in haar brief van 17 februari 2017 een aantal maatregelen aan werknemer op te leggen. Werknemer heeft vervolgens in zijn plan een aantal persoonlijke doelstellingen opgenomen. Wat 216 verder nog van werknemer verlangde heeft zij onvoldoende duidelijk gemaakt. De wijziging van standplaats is voor werknemer – gelet op zijn persoonlijke omstandigheden – een ingrijpende maatregel, die door hem als een disciplinaire maatregel wordt ervaren. Het kan werknemer niet worden verweten dat hij zich daar niet zonder meer bij neerlegt. Met het sturen van een conceptdagvaarding voor een kort geding aan de leidinggevende van werknemer heeft hij de verhoudingen echter op scherp gezet. Het was beter geweest als hij met zijn leidinggevende het gesprek hierover was aangegaan en zijn bezwaren naar voren had gebracht. 216 heeft op de conceptdagvaarding met een paardenmiddel gereageerd, door werknemer op non-actief te stellen, waarna werknemer niets anders restte dan een procedure te beginnen. Voor zover werknemer van deze escalatie al een verwijt kan worden gemaakt, is dit verwijt niet van dien aard en ernst dat het, gelet op alle hier geschetste omstandigheden, een redelijke grond voor ontbinding oplevert. Van werkweigering, zoals 216 ter zitting nog heeft aangevoerd, is geen sprake geweest.

Ongeschiktheid voor de functie

De kantonrechter constateert dat de kritiek op het functioneren van werknemer is ontstaan nadat 216 zich in 2014 van KPMG heeft afgesplitst. 216 heeft vanaf 2014 negatieve jaarlijkse beoordelingen van werknemer overgelegd, maar zij heeft pas in februari 2017 serieus aandacht besteed aan een verbetertraject. Van eerdere begeleiding en coaching is niet gebleken. Daarbij heeft 216 ten onrechte de bal in eerste instantie bij werknemer gelegd, door van hem een plan van aanpak te vragen. Doordat werknemer tien dagen later op non-actief werd gesteld, heeft hij voor een serieuze verbetering onvoldoende gelegenheid gekregen. Deze grond leidt daarom niet tot ontbinding.

De ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie

Uit de stellingen van 216 en hetgeen ter zitting met partijen is besproken, is duidelijk geworden dat met name het inschakelen van een advocaat en versturen van een (concept)dagvaarding verkeerd is gevallen bij 216. Het heeft tot de non-actiefstelling geleid,

waarna beide partijen zich tot de kantonrechter hebben gewend. Uit de overgelegde correspondentie die partijen vóór het versturen van de conceptdagvaarding hebben gevoerd, kan niet worden opgemaakt dat er toen al een verstoorde arbeidsrelatie bestond, wel dat er kritiek was op het functioneren van werknemer. Hoewel de verstandhouding tussen partijen door het voeren van procedures er zeker niet beter op zal zijn geworden, is die naar het oordeel van de kantonrechter nog niet van een dusdanig niveau dat in redelijkheid niet meer van 216 kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij speelt mee dat werknemer een diensttijd heeft van bijna 30 jaar en thans een leeftijd heeft bereikt waarop zijn kansen op de arbeidsmarkt, mede gezien zijn eenzijdig arbeidsverleden, aanzienlijk zijn afgenomen. Van 216 mag worden verwacht dat zij zich inzet om de relatie van werknemer met zijn leidinggevendenden te verbeteren. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van 216 zal afwijzen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:3641

Zaaknummer: EA VERZ 17-238

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: E. van der Meulen en H.A. van Hapert

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