

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verstoorde arbeidsverhouding. In plaats van de kans om functioneren te verbeteren met beide handen aan te grijpen, heeft werknemer roet in het eten gegooid door hardnekkig vast te blijven houden aan haar volledige takenpakket.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2014 bij werkgever in dienst getreden. Zij was laatstelijk werkzaam als Manager Marketing & Communication. Werkgever heeft bij e-mail van 16 juni 2016 aan werknemer te kennen gegeven het dienstverband te willen beëindigen, kort samengevat omdat werkgever er geen vertrouwen in heeft dat het functioneren van werknemer verbetert. Werknemer heeft daarmee niet ingestemd. Partijen hebben vervolgens meermaals (schriftelijk) contact gehad over het functioneren van werknemer. Bij e-mail van 31 oktober 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij e-mail van 3 november 2016 heeft werkgever werknemer een conceptverbeterplan gestuurd, met het verzoek om een reactie daarop. Werknemer heeft bij e-mail van 7 november 2016 aan werkgever bericht dat zij haar reactie daarop op een ander moment zal geven, in verband met haar ziekmelding en gezondheidsklachten. Op 2 december 2016 heeft werknemer werkgever gedagvaard in kort geding. Werkgever verzoekt nu om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van primair artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW en subsidiair artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

Oordeel

Of sprake is van het primair aangevoerde disfunctioneren, kan in het midden blijven, nu de kantonrechter van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat niet van werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Nadat werkgever werknemer medio vorig jaar er – onverhoeds – mee confronteerde dat zij twijfels had omtrent haar functioneren is het mis gegaan tussen partijen. Dit kwam omdat werknemer niet onder ogen wilde zien dat zij bepaalde vaardigheden miste om haar functie te kunnen uitoefenen. Werkgever heeft werknemer aanvankelijk voorgesteld met een royale afvloeiingsregeling afscheid van elkaar te nemen. Werknemer wilde dit niet en drong aan op een verbetertraject. Na enige aarzeling stemde werkgever hiermee in. In plaats van deze kans met beide handen aan te grijpen, stelde werknemer zich van meet af aan wantrouwend op. Hierdoor was het op haar verzoek

ingezette verbetertraject na een halfjaar soebatten nog niet van de grond gekomen. De manier waarop partijen gedurende dat halve jaar met elkaar hebben gecommuniceerd toont aan dat het vertrouwen over en weer steeds verder is afgenomen. Werknemer heeft daarbij op nagenoeg ieder punt dat werkgever aanhaalde kritiek geuit. Werkgever bleef niettemin tot aan de dag waarop zij door werknemer in kort geding werd gedagvaard bereid te trachten om haar middels coaching in een afgeslankt takenpakket tot het gewenste niveau te begeleiden, maar werknemer heeft zelf roet in het eten gegooid door hardnekkig vast te blijven houden aan haar volledige takenpakket, iets waarmee werkgever niet kon instemmen. De kantonrechter kan niet anders dan concluderen dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe. Gelet op al het voorgaande bestaat er geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-03-2017

Zaaknummer: 5640394 VZ VERZ 17-533