

RECHTSPRAAK

Koedooder B.V./werknemer

Werknemer is niet in kennis gesteld van ongeschiktheid voor de functie en er was geen sprake van een verbetertraject. Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst op d-, g- en h-grond afgewezen.

Feiten

Koedooder is een gespecialiseerd bouwbedrijf op het gebied van onderhouden, renoveren en restaureren van gevels. Werknemer is op 1 mei 2011 in dienst getreden bij Koedooder en vervulde de functie van hoofd Financiële Administratie. Koedooder verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op basis van de d-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de h-grond. Ter onderbouwing daarvan heeft Koedooder het volgende naar voren gebracht. Werknemer bekleedt een spilfunctie binnen Koedooder op het gebied van financiën en administratie. Het gebrek aan financiële controle binnen het bedrijf heeft de directie doen besluiten extern advies in te winnen en ondersteuning te zoeken. Hiertoe is Y in het najaar van 2015 aangetrokken. Y heeft diverse probleempunten gesignaleerd en aanbevelingen gedaan. Y heeft werknemer vanaf februari 2016 twee tot drie dagen per week begeleid. Gaandeweg 2016 werd duidelijk dat werknemer er, ondanks de geboden ondersteuning, niet in slaagde de gewenste grip en controle te krijgen op de financiële administratie. Werknemer werd hierop aangesproken door de directie en collega's en werd daarnaast door Y gecoacht. Dit leidde niet tot verbetering van het functioneren.

Oordeel

D-grond

Van de werkgever mag worden verwacht dat hij een persoonlijk verbeterplan opstelt, waarin niet alleen de tekortkomingen en doelstellingen worden beschreven maar ook de termijn die aan de werknemer wordt geboden om zich te verbeteren alsook de wijze van begeleiding. Het is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan dat werknemer in kennis is gesteld van ongeschiktheid van de functie en dat vervolgens sprake is geweest van een verbetertraject in de hiervoor bedoelde zin. Dit betekent dat van een voldragen d-grond geen sprake is.

G-grond

De kantonrechter overweegt dat de door Koedooder aangevoerde feiten hoofdzakelijk

betrekking hebben op het functioneren van werknemer. Nu deze aangevoerde feiten niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond kunnen leiden, kunnen deze ook geen grond voor ontbinding op de g-grond opleveren. Voor zover al sprake zou zijn van een verstoring van de arbeidsrelatie, heeft Koedooder niet gesteld, en dit is ook niet gebleken, dat zij enige actie heeft ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren. Dit mag echter wel van haar als werkgever worden verwacht.

H-grond

Gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer dat verschil van inzicht bestaat in het te voeren beleid, heeft Koedooder naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gesteld om vast te stellen dat sprake is van een zodanig verschil van inzicht dat niet van haar kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hoewel werknemer in de e-mail aan zijn zus afgeeft op het beleid van Koedooder, neemt de kantonrechter in aanmerking dat deze e-mail in vertrouwen naar zijn zus is gestuurd en bovendien ook hier geldt dat deze e-mail niet eerder dan nadat Koedooder heeft besloten dat zij het dienstverband met werknemer wenst te beëindigen bij Koedooder bekend is geworden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:4934

Zaaknummer: 5768165 \ AO VERZ 17-20 (NE)

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: A.G.C.B. van der Weijden en J.E. Hoetink

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 27 Rv