

RECHTSPRAAK

Bakkersland B.V./werknemer

Geen sprake van disfunctioneren nu de arbeidsovereenkomst telkens is verlengd en uiteindelijk zelfs voor onbepaalde tijd is voortgezet. Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van een billijke vergoeding van € 12.000.

Feiten

Bakkersland houdt zich bedrijfsmatig bezig met het bereiden van brood- en banketproducten. Werknemer is op 2 november 2014 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar in dienst getreden bij Bakkersland in de functie van Teamleider Inpak/Verdeel/Expeditie. De arbeidsovereenkomst met werknemer is tweemaal verlengd. Daarna is de arbeidsovereenkomst met ingang van 30 oktober 2016 voor onbepaalde tijd voortgezet. Bakkersland heeft aan werknemer een coachingstraject aangeboden bij Lavori (thans handelend onder de naam HBM Health & Talent; hierna: HBM). Op 25 april 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de leidinggevende, de manager en de coach HBM. Tijdens dat gesprek is werknemer medegedeeld dat Bakkersland geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van disfunctioneren en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Disfunctioneren en verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter oordeelt dat het functioneren van werknemer kennelijk niet onder de maat was, nu Bakkersland de arbeidsovereenkomst op 2 november 2015 en 2 mei 2016 tijdelijk en met ingang van 30 oktober 2016 zelfs voor onbepaalde tijd heeft voortgezet. Een andere uitleg kan de kantonrechter aan die voortzettingen niet geven, want Bakkersland heeft op 2 oktober 2015 zelf expliciet gesteld dat de arbeidsovereenkomst niet voortgezet zou worden als het functioneren van werknemer niet echt verbeterde. Ook werknemer mocht op grond daarvan ervan uitgaan dat hij op een voldoende niveau functioneerde. Bovendien is niet gebleken dat er in de periode na 15 maart 2016 tot eind 2016 door Bakkersland kritiek is geuit op het functioneren van werknemer. Bakkersland heeft vervolgens in november 2016 besloten aan werknemer een coachingstraject aan te bieden omdat zij kennelijk (opnieuw?) van mening was dat hij disfunctioneerde. De timing is opmerkelijk en roept vragen op aangezien werknemer op dat moment net een maand in vaste dienst van Bakkersland was en er, gelet op

hetgeen hiervoor is overwogen, van uit mocht gaan dat hij voldeed aan de functievereisten van teamleider. Bakkersland heeft niet kunnen uitleggen wat er in het functioneren van werknemer na 20 oktober 2016 is gewijzigd. Vervolgens is het coachingstraject via HBM op 13 februari 2017 van start gegaan met een intakegesprek. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat het er alle schijn van heeft dat Bakkersland dit traject geen kans heeft gegeven. Immers op 13 maart 2017 (na één sessie) heeft de leidinggevende met werknemer reeds een gesprek ter evaluatie van de voortgang en daarbij (onbetwist) tegen werknemer gezegd dat er sprake was van weinig vooruitgang. Een dergelijke conclusie na één sessie is wel erg voorbarig. Vervolgens heeft Bakkersland op 25 april 2017, terwijl het coachingstraject nog bezig was (op advies van de regiomanager HBM van 19 april 2017) eenzijdig besloten om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Het voorgaande overziend is de kantonrechter van oordeel dat Bakkersland niet bewezen heeft dat er sprake is van ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid. Het verzoek is derhalve niet toewijsbaar op de door Bakkersland aangevoerde primaire grondslag. De arbeidsovereenkomst is bij beschikking van 12 juli 2017 wel ontbonden op grond van de subsidiair aangevoerde grondslag. Dat de arbeidsverhoudingen zijn verstoord, is door werknemer ter zitting immers erkend.

Billijke vergoeding

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding laat de kantonrechter buiten beschouwing dat werknemer thans door Bakkersland is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. De omstandigheid dat werknemer geen werkzaamheden meer verricht maar wel loon ontvangt dient gelet op de hiervoor geschetste voorgeschiedenis volledig voor rekening en risico van Bakkersland te blijven. De kantonrechter schat in dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen, indien het verzoek niet was ingediend, nog ongeveer een halfjaar zou hebben geduurd en dat werknemer gedurende die periode dus nog in totaal circa € 15.000 loon ontvangen zou hebben. Een vergoeding tot deze hoogte wordt derhalve reëel geacht. Hierop strekt dan wel de transitievergoeding in mindering, zodat daarom aan werknemer afgerond € 12.000 bruto billijke vergoeding is toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:8407

Zaaknummer: 6055823 AZ VERZ 17-78

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en M.R. Meulenberg-Ten Hoor

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 onderdeel d BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW