

RECHTSPRAAK

Van Oord Personeels B.V./werknemer

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding afgewezen, omdat werkgever heeft nagelaten pogingen te ondernemen om te komen tot verbetering van de arbeidsverhouding. Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2014 bij Van Oord Personeels B.V. (hierna: Van Oord) voor bepaalde tijd in dienst getreden in de functie van Financial Controller tegen een salaris van laatstelijk € 7.201,23 bruto. Met ingang van 1 maart 2015 is de arbeidsovereenkomst omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Over de periode 1 januari 2016–31 december 2016 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden op 10 maart 2017. Tijdens dit gesprek is geconcludeerd dat de wijze waarop werknemer zijn werkzaamheden verricht als ‘negatief’ wordt beoordeeld. Vervolgens is afgesproken het gesprek op 22 maart 2017 voort te zetten, maar dit is niet gebeurd. Op 2 mei 2017 zijn partijen wederom met elkaar in gesprek getreden. Naar aanleiding van dit gesprek heeft Van Oord kenbaar gemaakt dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wenst te beëindigen. In dit kader is een beëindigingsvoorstel aan werknemer voorgelegd, dat niet door hem is aanvaard. Op 5 juli 2017 heeft Van Oord werknemer nog een laatste termijn gegeven om akkoord te gaan met het beëindigingsvoorstel, maar ook ditmaal is instemming uitgebleven. Van Oord wendt zich thans tot de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft op zijn beurt een vordering tot wedertewerkstelling ingediend.

Oordeel

Ter onderbouwing van de verstoorde arbeidsverhouding voert Van Oord aan dat werknemer regelmatig met zijn leidinggevende K. (hierna: K.) heeft gesproken en dat deze laatste in die gesprekken zijn punten van kritiek kenbaar heeft gemaakt en ook de vraag aan de orde heeft gesteld of werknemer bij Van Oord wel op de juiste plek zat. In dit verband voert K. aan dat hij al vóór eind 2016 aan werknemer te kennen heeft gegeven dat sprake was van een onbalans in zijn kennis en manier van werken ten opzichte van wat past binnen Van Oord. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat K. de punten van kritiek niet duidelijk genoeg aan werknemer heeft kenbaar gemaakt. Zo heeft hij bijvoorbeeld de punten van kritiek niet schriftelijk vastgelegd. De enkele omstandigheid dat deze punten zijn besproken in e-mailcorrespondentie is volgens de kantonrechter onvoldoende, nu hieruit niet zonder meer

blijkt op welke punten er kritiek was en dat werknemer dit diende aan te passen.

Verder wordt geoordeeld dat een werkgever moet kunnen laten zien dat pogingen zijn ondernomen om onderlinge verhoudingen te verbeteren teneinde aannemelijk te kunnen maken dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het had in dit verband op de weg van Van Oord gelegen om gesprekken te voeren of een mediationtraject te starten. Het beoordelingsgesprek van 10 maart 2017 had naar het oordeel van de kantonrechter niet tot doel tot verbetering van de arbeidshouding tussen partijen te leiden. Tijdens dit gesprek is immers louter kenbaar gemaakt dat werknemer onder de maat functioneerde. Het gesprek van 2 mei 2017 kan evenmin als een gesprek ter verbetering van de arbeidsverhouding worden beschouwd, aangezien Van Oord slechts kenbaar heeft gemaakt dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wilde beëindigen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat geen sprake is van een voldragen ontslaggrond. Het verzoek tot ontbinding wordt derhalve afgewezen. Van Oord wordt veroordeeld om werknemer binnen drie werkdagen in de gelegenheid te stellen de werkzaamheden te hervatten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:8008

Zaaknummer: 6235786 VZ VERZ 17-211237

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: W. de Jong en W.H. van Aalst

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW