

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

<p>Geen sprake van disfunctioneren. Verstoring van de arbeidsverhouding is hoofdzakelijk aan werkgever te wijten. Afwijzing ontbindingsverzoek d-, g- en h-grond.</p>

Feiten

Werknemer is op 8 september 1997 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van teamleider Warehouse. Vanaf 2012 is X de manager/leidinggevende van werknemer. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op basis van de d-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de h-grond. Werkgever stelt daartoe onder meer dat al voor 2013 bleek dat werknemer niet op alle onderdelen optimaal functioneerde, maar dat vanaf 2013 de kritiek op zijn functioneren is verhevigd. Werkgever heeft de afgelopen vier jaren en in het laatste jaar in het bijzonder geprobeerd om werknemer ertoe te bewegen zijn gedrag en functioneren te verbeteren. Werknemer wil niet inzien dat zijn gedrag te wensen overlaat. Werknemer voert verweer tegen het ontbindingsverzoek. Hij stelt onder meer dat mediation geïndiceerd zou zijn geweest, zodat op basis van het verbetertraject niet kan worden vastgesteld dat werknemer niet naar behoren functioneert. Al sinds (ten minste) 2014 wordt hij niet objectief, fair en zorgvuldig beoordeeld en bejegend door zijn leidinggevende. Een onderling – niet door werknemer veroorzaakt – gebrek aan vertrouwen is geheel ten onrechte vertaald naar een vorm van disfunctioneren en een verbetertraject.

Oordeel

D-grond

De kantonrechter overweegt dat werknemer naar de mening van werkgever de eerste achttien jaren dat hij voor werkgever werkte, tot (in ieder geval) 2013, op een voldoende niveau heeft gefunctioneerd. Na 2013, kort na de komst van X als leidinggevende, is sprake van een kentering. De kantonrechter vindt het opmerkelijk te constateren dat de aanmerkingen op het functioneren in het functioneringsverslag over 2014 blijkbaar niet specifiek op de persoon van werknemer gericht zijn, maar (deels) ook in de functioneringsverslagen van de andere twee teamleiders Warehouse zijn opgenomen. Dit werpt de vraag op of de hier omschreven punten moeten worden gezien als aanmerkingen op het functioneren van werknemer, of een andere visie van X op de manier waarop de functie uitgeoefend dient te worden. Dat het Warehouse en het team van werknemer niet functioneren, heeft werkgever niet aangetoond. De punten

waarop werknemer volgens werkgever niet voldoende functioneert, en waar ook het verbeterplan op gericht is, betreffen niet zozeer de kerntaken van de functie van werknemer, maar zijn door werkgever (onder andere) omschreven in termen als communicatie, eigenaarschap, leiderschap en vertrouwen. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de doelen zoals die in het verbetertraject omschreven zijn, niet voldoende bruikbaar, duidelijk en concreet zijn.

G-grond

De relatie tussen X en werknemer is vanaf het begin moeizaam verlopen. Leidinggevende had vrij snel nadat zij zijn leidinggevende werd, kritiek op zijn functioneren, maar heeft ook onnodig persoonlijke opmerkingen in het verslag over het functioneren in het jaar 2013 geplaatst die werknemer hebben gekwetst. Er zijn nadien diverse gesprekken tussen X en werknemer gevoerd, ook met een bemiddelaar daarbij, maar de insteek van deze gesprekken was hoofdzakelijk het niet voldoende functioneren van werknemer volgens X. Het niet kunnen bijsturen van werknemer in zijn gedrag heeft er uiteindelijk toe geleid dat zij inmiddels ook het vertrouwen in werknemer kwijt is, zo heeft werkgever aangevoerd. Hiermee grijpt werkgever terug op het ongeschikt zijn van werknemer en het niet in staat zijn van werknemer om zijn gedrag aan te passen, wat dan vervolgens leidt tot een vertrouwensbreuk. Maar dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie is onvoldoende vast komen te staan en dat kan dan ook geen reden zijn om het vertrouwen kwijt te raken. Het verzoek van werknemer om mediation toe te passen heeft werkgever niet gehonoreerd omdat zij vond dat dat niet de meest geschikte vorm van begeleiding was. Een door werknemer voorgestelde coach heeft werkgever ook niet geaccepteerd. Onder deze omstandigheden is de verstoring van de arbeidsverhouding hoofdzakelijk aan werkgever te wijten. Dit betekent dat die verstoring geen grond oplevert voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

H-grond

Het is in strijd met de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever dat een onvoldoende onderbouwde grond of een combinatie van onvoldragen gronden toch een ontslag kan dragen. Dit leidt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst van partijen ook niet op basis van de restgrond kan worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-11-2017

Zaaknummer: 6286086 / EJ VERZ 17-584