

RECHTSPRAAK

Schneider Electric Manufacturing The Netherlands B.V./werknemer

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren afgewezen. Onvoldoende gebleken dat werknemer ongeschikt is tot verrichten van zijn werkzaamheden. Bovendien onvoldoende gelegenheid tot verbetering. Ook geen voldragen g- of h-grond.

Feiten

Werknemer is geboren in Turkije en naar Nederland verhuisd toen hij 21 jaar oud was. In de periode van 2000 tot augustus 2005 heeft werknemer voor Schneider gewerkt. Dit dienstverband is geëindigd wegens een reorganisatie van Schneider. Op 12 juni 2007 is werknemer opnieuw in dienst getreden bij Schneider. Schneider verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel d, g en h BW.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Schneider in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer in 2000 voor het eerst bij Schneider in dienst is getreden en dat dit dienstverband in 2005 is geëindigd wegens een reorganisatie. Verder staat onbetwist vast dat werknemer vervolgens in 2007 door Schneider is benaderd met het verzoek om weer in dienst te treden. Kennelijk was Schneider tevreden over het functioneren van werknemer. Inmiddels heeft werknemer in totaal ongeveer 16 jaar voor Schneider gewerkt. Niet is gesteld of gebleken dat het functioneren van werknemer in de jaren voor 2016 op enige punten als onvoldoende is beoordeeld. Wel is sprake geweest van enkele aandachtspunten, maar deze hebben niet geleid tot een concreet verbetertraject. Pas in januari 2017 is de uitdrukkingsvaardigheid van werknemer als onvoldoende beoordeeld en is zijn functioneren op vier andere gebieden als aandachtspunt benoemd. Schneider heeft in februari 2017 in overleg met werknemer een plan van aanpak gemaakt in de vorm van zogenoemde een-op-een formulieren. Op 28 maart 2017 vond een tussentijdse evaluatie plaats. Schneider is dan van mening dat er geen verbetering is gerealiseerd en geeft dan al aan dat een ontbindingsprocedure gestart zal worden als binnen drie maanden geen sprake is van een significante verbetering op het gebied van communicatie en samenwerking (beheersing van

de Nederlandse taal), vakkennis en creativiteit/zelfstandigheid. Eind oktober 2017 ziet Schneider geen heil meer in voortzetting van het verbetertraject en besluit over te gaan tot beëindiging van het dienstverband. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat werknemer vanwege het niveau waarop hij de Nederlandse taal beheerst jaren na zijn indiensttreding ineens ongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten. Daarbij komt dat, als al sprake zou zijn van disfunctioneren op dit punt, het verbetertraject niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen. In februari 2017 is als doel is gesteld dat het Nederlands van werknemer eind december 2017 moet zijn verbeterd. De eisen waaraan het Nederlands dan moet voldoen, zijn evenwel niet nader gespecificeerd. Vervolgens heeft Schneider al in haar brief van 31 maart 2017 aangestuurd op beëindiging van het dienstverband en is de termijn waarbinnen werknemer zijn Nederlands moest verbeteren aanzienlijk verkort. In een gesprek op 21 april 2017 heeft de Plant manager nogmaals geprobeerd werknemer te bewegen tot uitdiensttreding. Ook het door de bedrijfsarts geadviseerde mediationtraject is gericht geweest op beëindiging van het dienstverband. Hoewel Schneider Nederlandse lessen voor werknemer heeft gefaciliteerd, is werknemer onder de overigens gegeven omstandigheden niet in voldoende mate in de gelegenheid gesteld tot verbetering. Aan het verzoek om ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding legt Schneider dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag als aan het verzoek om ontbinding wegens disfunctioneren. Weliswaar blijkt uit de stellingen van partijen en de overgelegde stukken dat tussen hen geschilpunten bestaan, maar dat betekent niet dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van Schneider in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu niet is gebleken dat Schneider initiatieven heeft ontplooid om te komen tot een verbetering van de onderlinge verhouding, is er geen sprake van een voldragen ontslaggrond.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:5288

Zaaknummer: 6694215 \ OA VERZ 18-24

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: J.A. Bruins en E. Tuzkapan

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