

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Te vroeg voor disfunctioneren, nu nog geen degelijk verbetertraject heeft plaatsgevonden. Daarnaast is de (door de werkgever) veroorzaakte verstoorde arbeidsverhouding te herstellen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2006 in dienst van de rechtsvoorganger van werkgever en sinds 1 januari 2012 in dienst van werkgever, laatstelijk als senior account manager. Over het jaar 2015 heeft werkgever het functioneren van werknemer beoordeeld. Hierover hebben partijen gecorrespondeerd. Partijen hebben op 15 december 2017 met elkaar gesproken. Werkgever heeft in dit gesprek aan werknemer medegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer wenst te beëindigen. Op 20 december 2017 heeft werknemer zich per e-mail ziek gemeld. Op 19 januari 2018 is werknemer op het werk verschenen. Op 13 februari 2018 meldt werknemer zich ziek, op advies van zijn huisarts. Op 23 februari 2018 geeft het UWV een deskundigenoordeel over de vraag van werknemer: 'Doet mijn werkgever genoeg om mij weer aan het werk te helpen?'. Het UWV is van oordeel dat de door de werkgever uitgevoerde re-integratie-inspanningen niet voldoende zijn, omdat er geen mediation is opgestart door werkgever. Partijen hebben samen een mediator uitgekozen. De mediation is nog niet opgestart door ziekte van werknemer. De vraag die voorligt, is of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

Oordeel

Disfunctioneren

Werkgever voert hiertoe de volgende argumenten aan: werknemer wil zijn werk niet uitvoeren op de wijze die werkgever voorschrijft voor wat betreft de minimaal uit te voeren klantbezoeken en telefoongesprekken, hij haalt zijn jaarlijkse verkoopdoelen voornamelijk aan het einde van het jaar in plaats van dit over alle maanden te verspreiden, hij wil niet voldoende investeren in het aantrekken van nieuwe klanten en zijn kennis van ICT is gebrekkig terwijl de markt verschuift van Telecom naar ICT. Werkgever stelt in dit verband dat vanaf 2009 het voldoen aan de zogenoemde KPI's onderwerp van gesprek is geweest. De kantonrechter stelt vast dat het voorgaande onvoldoende uit de overgelegde stukken valt af te leiden. Werknemer heeft steeds een goede beoordeling gekregen. Tot in ieder geval 2016 heeft werknemer voldoende gefunctioneerd. Dat werkgever van mening is dat werknemer

onvoldoende functioneert, heeft hij in het gesprek op 11 augustus 2017 voor het eerst voldoende aan hem kenbaar gemaakt. Vanaf dit moment moet het werknemer dan ook duidelijk zijn geweest dat werkgever ontevreden was over zijn functioneren. Vervolgens is de vraag aan de orde of werkgever werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Werkgever stelt in eerste instantie dat hij geen verbeteringstraject aan hoefde te bieden, omdat duidelijk is dat het werknemer aan inzet en motivatie ontbreekt. De kantonrechter volgt werkgever hierin niet. Een verbetertraject wordt door de wet voorgeschreven en kan dan ook alleen in uitzonderlijke gevallen worden overgeslagen. Werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat werknemer weigerachtig is gebleven om zich te verbeteren, dit blijkt ook nergens uit. Werkgever stelt vervolgens dat er (evengoed) een verbeteringstraject heeft plaatsgevonden vanaf januari 2017. Ook hier gaat de kantonrechter niet in mee. Omdat er geen deugdelijk verbeteringstraject heeft plaatsgevonden, is het te vroeg om te spreken van een disfunctioneren door werknemer, die een redelijke grond oplevert voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit leidt tot het oordeel dat de verzochte ontbinding op de primair door werkgever aangevoerde grond (disfunctioneren) zal worden afgewezen.

Verstoring van de arbeidsverhouding

Voorafgaand aan 15 december 2017 waren partijen in staat om elkaar tijdens gesprekken te vinden en om afspraken met elkaar te maken. De gang van zaken rondom het hervatten van de werkzaamheden, de re-integratie, de oordelen van het UWV en de mediation heeft de arbeidsverhouding geen goed gedaan. Het is dan ook duidelijk dat de arbeidsrelatie op dit moment verstoord is. Van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond rechtvaardigt, is naar het oordeel van de kantonrechter echter nog geen sprake. Gelet op het feit dat partijen elkaar in het verleden altijd hebben kunnen vinden en in staat zijn gebleken om ondanks verschillende inzichten goede afspraken te maken, is de kantonrechter van oordeel dat partijen er ook nu met elkaar uit moeten kunnen komen. Nu de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt afgewezen, wordt niet toegekomen aan de tegenverzoeken van werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3066

Zaaknummer: 6873526 / ME VERZ 18-92 van

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: I.B.C.W. van den Heuvel en J. Soest

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