

RECHTSPRAAK

Laservision Instruments B.V./werknemer

Contactverbod tussen werknemer en werkgeefster op advies van de bedrijfsarts. Werkgeefster weigert hersteldmelding c.q. wedertewerkstelling van werknemer. Ontbinding vanwege verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkgeefster laat werknemer, marketingmedewerker, bij brief van 15 oktober 2014 weten dat zij onvolkomenheden ziet in de uitvoering van werknemers werkzaamheden. Op 8 maart 2016 vindt een functioneringsgesprek plaats, waarin werknemer op het gebied van creativiteit, initiatief, organisatie en planning en kennis van de verkoop als slecht wordt beoordeeld. Op 1 juli 2016 vindt een vervolgesprek plaats. Hierin wordt besproken dat werknemer nauwelijks marketingactiviteiten ontplooit en op dat gebied geen plannen of ideeën heeft en dat zijn grafische uitingen ver beneden de maat zijn. Op 31 augustus 2016 laat werkgeefster weten dat het beter is om afscheid te nemen en biedt zij werknemer een vaststellingsovereenkomst aan. Werknemer weigert deze te tekenen en meldt zich kort daarop ziek. Volgens het rapport van de bedrijfsarts van 15 september 2016 is sprake van een conflictsituatie. De bedrijfsarts geeft op 25 november 2016 het advies dat er tussen werkgeefster en werknemer per direct geen contact meer moet zijn. In april 2018 constateert de bedrijfsarts dat ruimte is voor re-integratie. Ook wordt een mediator ingeschakeld, maar mediation eindigt zonder resultaat. Werknemer stelt zich per 16 juli 2018 weer volledig beschikbaar voor werk, maar werkgeefster weigert de hersteldmelding te accepteren. Werknemer verzoekt vervolgens tevergeefs herhaaldelijk om wedertewerkstelling. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de d- of g-grond. Werknemer verzoekt in het geval de kantonrechter tot ontbinding beslist veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Disfunctioneren

Partijen zijn het erover eens dat van een opzegverbod geen sprake is. Vast staat dat werkgeefster het functioneren van werknemer op een aantal voor zijn functie essentiële punten als matig of slecht heeft beoordeeld. Dat deze functievereisten voor werknemer niet duidelijk waren, althans dat de beoordeling op al deze punten onjuist is, acht de kantonrechter

niet erg aannemelijk. Wat hier echter ook van zij, de stellingen van werkgeefster bieden onvoldoende aanknopingspunten om te komen tot een ontbinding wegens disfunctioneren. Voor toewijzing van een dergelijk verzoek is namelijk vereist dat de werkgever voldoende inspanningen heeft verricht om het functioneren te verbeteren en het is de kantonrechter niet gebleken dat daadwerkelijk sprake is geweest van een verbetertraject. Weliswaar stelt werkgeefster dat zij werknemer kansen heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren en dat zij een nieuwe collega aan hem heeft gekoppeld om hem begeleiding te bieden, maar onduidelijk is wat deze begeleiding heeft ingehouden en welke inspanningen werkgeefster precies heeft verricht om het functioneren te verbeteren.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat de verhouding tussen partijen dusdanig verstoord is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden gevergd. De poging om in mediation te komen tot herstel van de verhouding heeft immers tot niets geleid en de kantonrechter heeft niet de indruk gekregen dat dit herstel desalniettemin toch nog tot de mogelijkheden behoort. Werknemer ziet kennelijk wel ruimte voor een terugkeer bij werkgeefster, maar onduidelijk is gebleven hoe hij dit voor zich ziet. Hij heeft desgevraagd verklaard dat de wens tot terugkeer (uitsluitend) is ingegeven door de financiële zekerheid die zijn baan hem biedt en heeft in dit kader geen blijk gegeven van de wil om de verhouding met werkgeefster daadwerkelijk te verbeteren. De conclusie is dat de kantonrechter de ontbinding op de g-grond zal toewijzen.

Billijke vergoeding

Werknemer voert aan dat werkgeefster niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan en dat zij druk op hem heeft uitgeoefend om een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen, terwijl hij ziek was en er ook reeds sprake was van een verstoorde verhouding. Volgens werknemer heeft werkgeefster bovendien het contactverbod meerdere malen geschonden. Werkgeefster heeft verder ongepaste grappen gemaakt, geweigerd de reiskosten uit te betalen, werknemer ten onrechte van het werknemersloket afgesloten en hem geen kerstpakketten meer gestuurd. De kantonrechter oordeelt als volgt. Het contactverbod heeft werkgeefster bemoeilijkt in haar re-integratieverplichtingen en ten aanzien van de nakoming van deze verplichtingen kan haar dan ook geen ernstig verwijt worden gemaakt. Dat werkgeefster het contactverbod met kwade opzet heeft geschonden is niet gebleken. De kantonrechter is wel van oordeel dat werkgeefster het uitoefenen van druk op werknemer om te komen tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst gedurende zijn arbeidsongeschiktheid achterwege had moeten laten. Aangezien dit handelen echter dateert van twee jaar geleden, is dit onvoldoende om thans te oordelen dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:4796

Zaaknummer: 7196671

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: J.L. Souman en R. Meijers

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