

RECHTSPRAAK

## Leica Microsystems B.V./werknemer

***Afwijzing ontbindingsverzoek op grond van disfunctioneren. Begrijpelijk is dat werknemer zich overvallen heeft gevoeld en zich heeft verzet tegen een aangeboden verbetertraject, zonder dat eerst de punten van kritiek op zijn functioneren op een behoorlijke wijze met hem waren besproken.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2017 in dienst getreden bij Leica Microsystems B.V. (hierna: Leica). Zijn laatste functie is die van PI Market Development Manager EMEA, met een salaris van € 6.832,80 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Leica verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren (d-grond), dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), dan wel andere omstandigheden (h-grond).

### *Oordeel*

#### *Disfunctioneren*

Ter zitting is gebleken dat werknemer voor het eerst met kritiek op zijn functioneren is geconfronteerd in een gesprek op 16 januari 2019 en dat hem toen min of meer gelijk te kennen is gegeven dat Leica de arbeidsovereenkomst met hem wil beëindigen althans 'daaraan de voorkeur gaf'. Gespreksverslagen van een-op-een gesprekken tussen werknemer en zijn leidinggevende ontbreken en uit hetgeen de leidinggevende heeft verklaard blijkt niet dat hij in die gesprekken expliciete kritiek op het functioneren van werknemer heeft geuit. Tevens is gebleken dat een Problem Solving Process (PSP), waarvan werknemer er twee heeft moeten inzetten, geen verbetertraject betreft, maar een procedure die doorlopen wordt om oorzaken te achterhalen van het niet voldoen aan financiële targets en het identificeren van maatregelen die genomen kunnen worden om de targets wel te halen. Kortom, nergens blijkt uit dat werknemer vóór 16 januari 2019 is medegedeeld dat hij niet goed functioneert. De enige kritiek op zijn handelen die door Leica is geuit betreft de waarschuwing met betrekking tot de schending van het geheimhoudingsbeding (hetgeen volgens de kantonrechter een tamelijk onnozele kwestie betrof) en een integriteitskwestie die in augustus 2018 speelde. Deze kwesties waren in principe echter afgehandeld. Leica heeft zich aldus niet als goed werkgever gedragen. Begrijpelijk is dat werknemer zich overvallen heeft gevoeld en dat hij zich heeft verzet tegen een alsnog aangeboden verbetertraject, zonder dat eerst de punten van kritiek op zijn functioneren op een behoorlijke wijze met hem waren besproken. Het heeft op

de weg van Leica gelegen, toen werknemer weigerde deel te nemen aan de voortgangsbespreking in het kader van het verbetertraject en weigerde gehoor te geven aan de sommatie om te bevestigen dat hij zal meewerken aan het verbetertraject, om hem uit te nodigen voor een gesprek om de gebeurtenissen te bespreken en de lucht te klaren alvorens alsnog zijn functioneren te bespreken, en eerst daarna afspraken te maken over een in te zetten verbeterplan. Het beroep van Leica op de d-grond faalt.

#### *Verstoorde arbeidsverhouding en andere omstandigheden*

De kantonrechter overweegt dat op zich wel vast staat dat de verhouding tussen partijen enige schade heeft opgelopen als gevolg van gebeurtenissen op en vanaf 16 januari 2019. Dat de verhouding tussen partijen structureel en onherstelbaar verstoord zou zijn, is echter onvoldoende onderbouwd. Niet valt in te zien dat werknemer zijn werkzaamheden bij Leica niet zou kunnen voortzetten. Van een voldragen g-grond is dan ook evenmin sprake. Waar het ontbindingsverzoek is gegrond op de h-grond is het onvoldoende onderbouwd en komt het derhalve evenmin voor inwilliging in aanmerking.

#### *Conclusie*

Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen en Leica dient werknemer in de gelegenheid te stellen zijn (volledige) werkzaamheden te hervatten.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 19-04-2019

**Zaaknummer:** 7571033 /EJ VERZ 19-97