

RECHTSPRAAK

Heineken Nederlands Beheer B.V./werkneemster

Heineken heeft werkneemster in onvoldoende mate in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Verstoorde arbeidsverhouding is niet komen vast te staan. Verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 juni 1988 in dienst getreden van Heineken en sindsdien werkzaam in diverse functies, thans in de functie van Senior Opleidingsondersteuner op de afdeling 'TPM Brewery' te Zoeterwoude. In 2015 is een reorganisatie aangekondigd met gevolgen voor de functie van werkneemster. Over het jaar 2017 heeft werkneemster in haar huidige functie een 'partially meets'-beoordeling ontvangen. Uit de beoordeling blijkt dat werkneemster nog niet 'gestart' is met de functie, waarop zij door Heineken wordt aangesproken op verbetering en is voorgehouden wat zij verwacht van een medewerker in haar functie. In het voorjaar van 2018 geeft Heineken werkneemster aan dat zich geen verbetering aftekent in het functioneren. Met werkneemster worden afspraken gemaakt over een verbeterplan. In februari 2018 is afgesproken dat werkneemster op haar verzoek het coachingstraject 'Bright Talent Professional' zal kunnen volgen. Voorwaarde was dat zij de training deels in haar eigen tijd zou volgen. Werkneemster heeft zich op 9 augustus 2018 ziek gemeld. In de daarop volgende rapportages heeft de bedrijfsarts steeds vermeld dat sprake is van een (tijdelijke) werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid. Heineken heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren, dan wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Vast staat dat werkneemster sedert 9 augustus 2018 en daarmee ten tijde van het indienen van het verzoekschrift arbeidsongeschikt is. Voor de vraag of sprake is van een opzegverbod wegens ziekte is echter doorslaggevend of het ontbindingsverzoek (mede) is ingegeven door de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarvan geen sprake. Van een opzegverbod is dan ook geen sprake. Vast staat dat tussen partijen al geruime tijd discussie is over het functioneren van werkneemster, maar ook dat het functioneren van werkneemster negatief is beïnvloed door (ziekte als gevolg van) privéomstandigheden en haar thuissituatie. Werkneemster heeft in februari 2018 verzocht om

toestemming voor het volgen van de training 'Bright Talent Professional'. Dat deze training onderdeel uitmaakte van een formeel verbetertraject is niet gebleken. Wel hebben partijen op 7 mei 2018 een document ondertekend waarin zij zijn overeengekomen dat, indien de training na zes maanden niet het gewenste resultaat zou opleveren, een formeel verbetertraject zou worden gestart. Gelet hierop had het op de weg van Heineken gelegen om na verloop van de zes maanden een officieel verbetertraject te starten. Heineken heeft dit nagelaten. Heineken heeft werkneemster derhalve niet in voldoende mate in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Van een voldragen d-grond is derhalve geen sprake. De door Heineken gestelde verstoorde arbeidsverhouding is door haar onvoldoende onderbouwd. Heineken heeft weliswaar gesteld dat de leidinggevende van werkneemster en haar collega's niet meer met haar willen samenwerken, maar naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende gebleken dat de verstoring zodanig is dat van Heineken in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met werkneemster laat voortduren, zeker gelet de omstandigheid dat Heineken deel uitmaakt van een groot concern met meerdere vestigingen in het land. Van een voldragen g-grond is dus evenmin sprake. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen zal het verzoek van Heineken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:4895

Zaaknummer: KTN-7405566_28022019

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: C.B.G. Derks en P.F. van den Brink

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