

RECHTSPRAAK

Geen grond voor toepassing van de cumulatiegrond (combinatie van d- en g-grond), omdat d-grond niet bijna voldragen is. Ontbinding toegewezen op de g-grond. Verstoring van de arbeidsverhouding is niet enkel aan werkgever te wijten, dus geen aanleiding voor toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2011 in dienst getreden bij Luxlight B.V. Met ingang van 6 mei 2019 is X als titulair directeur een deel van de managementtaken gaan vervullen. Vanaf augustus 2019 hebben diverse gesprekken plaatsgevonden tussen werkneemster en X, waarbij werkneemster is aangesproken op haar houding en gedrag. In een verslag van het gesprek van 4 november 2019 heeft X opgenomen dat hij ontevreden is over het functioneren van werkneemster en dat hij inmiddels geen oplossing meer ziet. Na een vervolggesprek op 7 november 2019 heeft werkneemster op 10 november 2019 in een e-mail geschreven dat ze uit de gesprekken met X opmaakt dat hun wegen zullen scheiden en dat zij hiervoor een voorstel wenst te ontvangen. Bij e-mail van 18 november 2019 heeft Luxlight een voorstel aan werkneemster gedaan, werkneemster heeft een tegenvoorstel gedaan en partijen hebben daarna gecorrespondeerd over de voorwaarden voor beëindiging van het dienstverband; er is geen overeenstemming bereikt. Op 2 december 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arboarts heeft het advies gegeven een mediationtraject te volgen. Medio januari 2020 is met mediation gestart maar partijen zijn er niet in geslaagd een oplossing te bereiken. Daarom verzoekt Luxlight in deze procedure primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond of g-grond.

*Oordeel**Ontbinding i-grond*

Luxlight heeft primair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de i-grond). Luxlight baseert dit primaire verzoek op een combinatie van de d- en de g-grond. De kantonrechter is echter van oordeel dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegrond niet is gerechtvaardigd. De kantonrechter stelt voorop dat er, anders dan het gespreksverslag van 4 november 2019, geen documentatie beschikbaar is waaruit kan worden afgeleid dat werkneemster is aangesproken op haar functioneren voordat Luxlight een voorstel tot beëindigen heeft gedaan. Van functionerings- en beoordelingsgesprekken waaruit

disfunctioneren blijkt, lijkt geen sprake te zijn en van een deugdelijk verbetertraject is evenmin gebleken. De conclusie is dan ook dat niet is komen vast te staan dat werknemster ongeschikt is voor haar functie. Van een voldragen d-grond is derhalve geen sprake. Van een bijna voldragen d-grond is evenmin sprake. Om die reden is er ook geen grond voor toepassing van de cumulatiegrond.

Ontbinding g-grond

Werknemeester ontkent de verstoorde arbeidsrelatie niet en nu partijen het hierover eens zijn is sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Gelet op de verwijten die partijen elkaar over en weer maken, is de kantonrechter verder van oordeel dat herplaatsing van werknemeester binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Luxlight zal toewijzen.

Vergoedingen

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemeester een billijke vergoeding toe te kennen. Dat de verhouding verstoord is geraakt, is naar het oordeel van de kantonrechter niet enkel aan Luxlight tegen te werpen. Haar manier van aanpak verdient niet de schoonheidsprijs, maar maakt niet dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:2864

Zaaknummer: 8355403 \ EJ VERZ 20-113

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: N. de Bie en J. Bauer

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en