

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster op d-, c-, g- en i-grond afgewezen. Werkgeefster heeft werknemer geen adequaat verbetertraject aangeboden, geen deskundigenoordeel overgelegd en onvoldoende gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen. Van werkgeefster moet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Feiten

Werknemer is op 15 december 2008 in dienst getreden bij Wabtec Netherlands B.V. (hierna: Wabtec). Werknemer vervulde als laatst de functie van Lead Technical Support. Op 5 april 2019 heeft werkgever aan werknemer een brief gestuurd met daarin een duidelijke uiteenzetting over wat zijn rol is, welk gedrag van hem verwacht wordt en hoe hij dient te functioneren. Daaruit volgt onder meer dat hij bereid moet zijn om over de hele wereld te worden ingezet, dat hij alle rapporten op een wekelijkse basis moet inleveren en zijn leidinggevende en managers op de hoogte moet houden van de voortgang tijdens een project. In de periode van 16 tot en met 24 september is werknemer arbeidsongeschikt. In het consultrapport van de bedrijfsarts d.d. 23 september 2019, is vermeld: 'Betrokkene is vanaf 24 september 2019 niet langer arbeidsongeschikt. Hij is echter niet inzetbaar in landen die als risico land beschouwd kunnen worden; alle andere landen zijn geen probleem. Geadviseerd wordt om samen met werknemer een lijst op te stellen met landen die voor hem als veilig ervaren worden en die lijst op te nemen in zijn personeelsdossier.' Wabtec verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-grond, c-grond, g-grond of i-grond.

*Oordeel**D-grond*

Werkgever heeft geen verslagen van functioneringsgesprekken overgelegd en desgevraagd blijken die er ook niet te zijn. Hoewel werknemer en zijn leidinggevende uitvoerig hebben gesproken over de lijst met taken, verantwoordelijkheden, verwachtingen en projecten, kan de kantonrechter uit hetgeen de leidinggevende tijdens de mondelinge behandeling over dat gesprek heeft gezegd, geenszins de conclusie trekken dat toen expliciet aan werknemer te kennen is gegeven dat hij op bepaalde punten onvoldoende functioneerde en dat hij op die specifieke punten bepaalde verbetering moest laten zien. De kantonrechter beoordeelt dat als onvoldoende en kan daaruit niet de conclusie trekken dat de werkgever de werknemer tijdig en op adequate wijze van zijn ongeschiktheid in kennis heeft gesteld, noch dat zij hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren.

C-grond

Volgens de kantonrechter is het verzoek op de c-grond niet toewijsbaar. Wabtec heeft geen deskundigenverklaring overgelegd. De kantonrechter volgt Wabtec niet in haar stelling dat een deskundigenverklaring in redelijkheid niet kan worden geveerd.

G-grond

De communicatie met betrekking tot het opstellen van de lijst met landen waar werknemer nog werkzaamheden kan verrichten in verband met zijn medische toestand, heeft aan beide kanten te wensen overgelaten. Uit onvrede en ongeduld heeft Wabtec hierop besloten om werknemer een beëindigingsovereenkomst aan te bieden. Hierdoor raakte de arbeidsverhouding door toedoen van Wabtec verder verstoord. Toch staat het voor kantonrechter geenszins vast dat hier sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Met inachtneming van het advies van de bedrijfsarts en in goed overleg onderling – zo nodig onder leiding van een onafhankelijke gespreksbegeleider – hadden Wabtec en werknemer tot afspraken kunnen komen.

I-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Van Wabtec kán niet alleen geveerd worden, maar móet ook geveerd worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1975

Zaaknummer: 8431513 \ EJ VERZ 20-117

Rechters: F. Koster

Advocaten: M.C.J. Freijters

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:669 lid 3 sub c BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW