

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbindingsverzoek d/g/i-grond. Werknemer heeft geen reële gelegenheid gekregen tot verbetering van zijn functioneren. Ook is niet gebleken dat werkgeefster inspanningen heeft verricht om de door haar verstoorde arbeidsrelatie op te lossen.***

Werknemer is op 1 oktober 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Esso Nederland B.V. (hierna: Esso) in de functie van Dispatch Coördinator. Voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Esso heeft werknemer op basis van uitzendovereenkomsten gedurende tweeënhalf jaar vergelijkbare werkzaamheden voor Esso verricht. Op 28 januari 2019 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden. In het gespreksverslag worden verbeterpunten genoemd, onder meer ten aanzien van de communicatie van werknemer. Begin augustus 2019 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en zijn collega waarbij een woordenwisseling heeft plaatsgevonden. Op 2 september 2019 is het functioneren van werknemer beoordeeld en is een Performance Improvement Plan (hierna: PIP) opgesteld, waarbij werknemer op diverse onderdelen de laagste score heeft gekregen. Bij brief van 23 september 2019 heeft werknemer een klacht ingediend bij de HR-afdeling van Esso over pesterijen, intimidatie en discriminatie. Op 15 oktober 2019 is werknemer medegedeeld dat zijn klacht ongegrond is. Op 29 oktober 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij werknemer is medegedeeld dat Esso de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Werknemer is sindsdien vrijgesteld van werk. Esso verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond, dan wel g-grond of i-grond.

*Oordeel**d-grond*

De kantonrechter stelt voorop dat partijen het erover eens zijn dat er op het inhoudelijke functioneren van werknemer geen kritiek is. Volgens Esso schort het bij werknemer aan zijn wijze van communicatie en samenwerking met collega's. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de verklaringen van de collega's van werknemer die zijn afgelegd naar aanleiding van de door werknemer ingediende klacht hierbij een rol hebben gespeeld. Hoe dan ook, door op 29 oktober 2019 werknemer mede te delen dat Esso heeft besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen, terwijl op 2 september 2019 door Esso een verbetertraject was voorgesteld waaraan nog op geen enkele wijze invulling was gegeven, heeft Esso te snel gestreefd naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft immers, doordat door Esso geen uitvoering is gegeven aan het voorgestelde verbeterplan, geen reële gelegenheid gekregen tot verbetering van zijn functioneren.

*g-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat Esso aan het ontbindingsverzoek op de g-grond (groten)deels feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd die zien op het functioneren – in het bijzonder de wijze van communiceren – van werknemer. De g-grond is niet bedoeld als reparatie van een van de in artikel 7:669 lid 3 genoemde gronden, zodat deze feiten en omstandigheden niet kunnen leiden tot ontbinding op de g-grond. Aan Esso kan worden toegegeven dat het LinkedIn-bericht van werknemer aan een collega, waarin werknemer schrijft dat een van zijn collega's 'een roddelslet is en achter je rug om lult' ongepast is en dat werknemer zich van dergelijke berichtgeving dient te onthouden. Nu het gaat om een bericht dat slechts naar één collega is gestuurd, kan op basis hiervan niet worden geconcludeerd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Gesteld noch gebleken is echter dat Esso enige inspanningen heeft verricht om de door haar gestelde verstoorde arbeidsrelatie op te lossen – ook niet ten aanzien van de door haar gestelde gespannen sfeer binnen het team – bijvoorbeeld door gesprekken met het team of met behulp van een mediator. Dit had echter wel van Esso mogen worden verwacht.

*i-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar. De combinatie van het door Esso gestelde disfunctioneren en de door Esso gestelde verstoorde arbeidsrelatie zijn niet zodanig dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Esso kan worden gevergd. De door Esso aangevoerde d-grond en g-grond zijn afzonderlijk en in onderlinge samenhang – met name gelet op het geen invulling geven aan het door Esso toegezegde verbetertraject en het ontbreken van enige inspanning door Esso om tot een oplossing van de gestelde verstoorde arbeidsrelatie te komen – ontoereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. De slotsom luidt dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:5246

**Zaaknummer:** 8329909 VZ VERZ 20-2247

**Rechters:** C.H. Kemp-Randewijk

**Advocaten:** mr. dr. J.P.H. Zwemmer en A. Bosveld

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:669 lid 3 sub g BW