

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond. Werkgeefster heeft steken laten vallen in het verbetertraject, waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad is geraakt. Het vertrouwensherstel is mislukt en was gelet op het MT-niveau noodzakelijk om tot een goed verbetertraject te geraken.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2014 in dienst van werkgeefster. De werkzaamheden bestaan onder andere uit diverse juridische werkzaamheden. Werknemer is met betrekking tot zijn werkzaamheden verantwoordelijk verschuldigd aan de algemeen directeur, A. Op de arbeidsovereenkomst is het personeelshandboek werkgeefster van toepassing. In het personeelshandboek is bepaald dat jaarlijks een plangesprek, een evaluatiegesprek en een eindejaarsgesprek met de werknemer wordt gevoerd. In de periode tot en met 2017 luidt de beoordeling van werknemer 'conform verwachting'. In het beoordelingsformulier van 12 december 2018, dat werknemer voor gezien en besproken heeft ondertekend, staat als beoordelingsresultaat 'verbetering noodzakelijk' vermeld. In een e-mail van 4 maart 2019 reageert werknemer aan A met verwijzing naar een gesprek van de dag ervoor door onder meer enkele doelstellingen te formuleren voor 2019 alsmede enkele zaken die werknemer anders wil gaan aanpakken dan in 2018. In de schriftelijke vastlegging van het evaluatiegesprek van 28 augustus 2019 tussen werknemer en A heeft A diverse punten opgenomen waarin onder meer is opgenomen dat A een discrepantie ervaart tussen werknemers kijk op zijn functioneren als de signalen die A krijgt als leidinggevende. Werknemer heeft dit verslag niet ondertekend en bij e-mail van 28 augustus schriftelijk hierop gereageerd met enkele nuanceringen en voorgestelde correcties. Op 2 september reageert werknemer opnieuw. In het gespreksverslag van 23 september van het gesprek tussen werknemer, A en B is opgenomen dat A en B van mening zijn dat werknemer over de schreef is gegaan met zijn reactie van 2 september en 28 augustus. In het kader van het werken aan een constructieve en vruchtbare werkrelatie zijn enkele actiepunten opgenomen, waaronder dat werknemer vanaf heden gaat rapporteren aan B en werknemer zich kan laten begeleiden door een coach. Werknemer heeft vanaf 8 november 2019 gesprekken gevoerd met een coach. Werkgeefster heeft op 22 april 2020 aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij streeft naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft in juni 2020 een conceptverklaring opgesteld waarin hij uitgebreid reageert op alle voorgaande gesprekken en beoordelingen en tot slot de directie verzoekt te rectificeren wat op 23 september jl. is uitgesproken en dit op schrift te zetten. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de tussen

partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 BW onder d, dan wel g, dan wel subsidiair onder i.

#### *Oordeel*

##### *d-grond*

Het verbetertraject voldoet naar het oordeel van de kantonrechter niet aan de daaraan te stellen eisen. Werkgeefster heeft onvoldoende (zichtbaar) gedaan om verbetering van het functioneren van werknemer te bewerkstelligen. Er is weliswaar benoemd wat er fout zou gaan, maar werkgeefster heeft onvoldoende aangegeven hoe dit verbeterd zou kunnen worden. Werknemer heeft onvoldoende concreet duidelijkheid gekregen over de verwachtingen die werkgeefster van hem had. Het verbetertraject had verder stap voor stap door werkgeefster geëvalueerd en beoordeeld moeten worden. Er is verder niet gebleken dat werkgeefster met werknemer heeft gesproken over de consequenties van het eventueel uitblijven van de benodigde verbetering.

##### *g-grond*

Vaststaat dat de door werkgeefster aangevoerde verstoorde arbeidsverhouding onlosmakelijk is verbonden met het vermeende disfunctioneren van werknemer. De handelingen waaraan werkgeefster zich zo stoort, zijn in de kern een, vanuit zijn belang bezien op zichzelf niet onbegrijpelijke, reactie van werknemer op de kritiek van werkgeefster. Het gegeven dat werkgeefster en werknemer er niet in zijn geslaagd op één lijn te komen over wat zij wederzijds kunnen bijdragen aan verbetering van de samenwerking en over wat zij in dat kader van elkaar verwachten, is, mede gelet op het niveau waarop het MT en werknemer met elkaar samenwerkten, een teken van een verstoorde verhouding. Hoewel in het gesprek van 23 september 2019 een afkoelingsperiode is afgesproken, A als leidinggevende over werknemer tijdelijk is vervangen door B en een coachingstraject is ingezet, is de verstoorde relatie niet weggenomen, maar eerder toegenomen. Die verstoring is evenwel geen voldragen ontslaggrond, omdat de belangrijkste oorzaak daarvan gelegen is in een meningsverschil over het disfunctioneren van werknemer. Het feit dat partijen in die discussie bleven steken wordt veroorzaakt doordat werkgeefster werknemer geen redelijke gelegenheid gegeven heeft zijn functioneren te verbeteren en evenmin daadwerkelijk de gelegenheid heeft gegeven daarop gerichte begeleiding te ontvangen en training te volgen.

##### *i-grond*

Om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan is onder meer vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daar is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van. Werkgeefster en werknemer hebben weliswaar ieder op hun eigen wijze geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen, maar dat moet gelet op bovenstaande overwegingen als mislukt worden beschouwd. In dat licht is het begrijpelijk dat werkgeefster niet langer wenste te koersen op verbetering van het functioneren c.q. op het herstellen van het vertrouwen en uitsluitend nog bereid was een exit-mediationstraject in te gaan. Het is gelet

op het MT-niveau waarin de leden van het MT en werknemer met elkaar dienden samen te werken ook wel enigszins begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om daadwerkelijk tot een goed verbetertraject te geraken. Dat dat vertrouwen niet hersteld is, blijkt ook uit het feit dat werknemer op 22 juni 2020 vrijgesteld is van zijn verplichting om te werken. Gelet op deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond, waarbij aan werknemer de maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 wordt toegekend. Die rechtvaardiging is gelegen in de steken die werkgeefster heeft laten vallen in het verbetertraject, dat in feite niet tot uitvoering is gekomen, waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad is geraakt.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-07-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2020:3327

**Zaaknummer:** 8613109 ME VERZ 20-95

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** O. Planten

**Wetsartikelen:** 7:699 lid 3 sub d BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:699 lid 3 sub i BW en 7:671b BW