

RECHTSPRAAK

Werknemer is op enkele brieven na niet aantoonbaar aangesproken op zijn wangedrag. Werkgever heeft te snel aangestuurd op einde dienstverband. Geen ontbinding arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren, restgrond of cumulatiegrond.*Feiten*

Op 8 mei 2017 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker klantenservice/verkoop binnendienst. Op 5 april 2019 heeft er tussen partijen een gesprek plaatsgevonden over het efficiënter omgaan met tijd en het daadwerkelijk invulling geven aan gemaakte werkafspraken. Op 11 februari 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarbij is gesproken over het streven van werkgever om te komen tot een beëindiging van het dienstverband met werknemer. Bij e-mail van 2 april 2020 heeft werknemer aan werkgever meegedeeld baanbehoud na te streven. Volgens werknemer is er immers geen sprake van een verschil van inzicht. Ook is er wat hem betreft geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Kort daarna is er tussen partijen een mediationtraject gestart, dat op 12 mei 2020 is beëindigd. Per 20 mei 2020 is werknemer op non-actief gesteld en is hem een ontbindingsprocedure in het vooruitzicht gesteld. Werkgever verzoekt primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsrelatie*

Hoewel naar het oordeel van de kantonrechter kan worden vastgesteld dat op zichzelf wel sprake is van een (enigszins) verstoorde arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, is bij de beoordeling van de vraag of dit uiteindelijk tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te leiden, van belang aan wie de verstoring van de arbeidsverhouding daadwerkelijk te wijten is. Indien het verwijt in overwegende mate bij de werkgever ligt, kan niet worden geoordeeld dat van deze werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Anders dan door werkgever is gesteld, is de kantonrechter van oordeel dat hiervan in dit geval sprake is en dat het verwijt aan de verstoorde arbeidsrelatie niet (enkel) bij werknemer ligt, maar dat zeker ook werkgever hierin een belangrijk aandeel heeft gehad. Werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat hij moeite heeft gedaan om op constructieve wijze het gesprek met werknemer aan te gaan, dan

wel de wellicht (mede) deels als gevolg hiervan ontstane problemen uit de wereld te helpen. In plaats van het gesprek met hem aan te gaan of het mediationtraject voort te zetten en werknemer tevens de gelegenheid te bieden zijn gedrag en werkhouding op positieve wijze te veranderen, heeft werkgever te voortvarend aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. Daarmee heeft werkgever de zaak onnodig op scherp gezet en heeft hij werknemer bovendien de mogelijkheid onthouden om zijn gedrag en werkhouding op positieve wijze te veranderen. Het vorenstaande klemmt temeer nu het hier om een werknemer gaat die, behalve in de brieven van 28 maart 2019, 8 juli 2019 en 27 augustus 2019, niet aantoonbaar is aangesproken op zijn – in de visie van werkgever – wangedrag. Mede gelet hierop heeft werkgever naar het oordeel van de kantonrechter dan ook veel te snel aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. Gelet hierop, kan derhalve niet gezegd worden dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord dat van werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarom levert deze grond geen redelijke grond op om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Disfunctioneren

Hoewel uit de overgelegde stukken kan worden afgeleid dat het belang van het ‘nieuwe werken’ onderwerp van gesprek is geweest en dat kennelijk de gewenste verbetering is uitgebleven, is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende vast komen te staan dat werknemer ter zake van de instructies en de naleving hiervan ondermaats functioneert. Ook is niet gebleken dat werknemer door werkgever is aangesproken op onvoldoende productkennis. Ten overvloede wordt nog opgemerkt dat vanwege de zware consequenties die werkgever aan het gestelde disfunctioneren heeft willen verbinden, van hem als goed werkgever dan verlangd had mogen worden dat hij werknemer schriftelijk wees op de consequenties van zijn disfunctioneren en dat werkgever hem schriftelijk waarschuwde voor een mogelijk ontslag. Hiervan is niet gebleken. Evenmin is gebleken dat werkgever werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Om deze redenen levert ook deze grond geen redelijke grond op om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Cumulatie van de gronden

Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Werkgever heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is daartoe niet voldoende om weer dezelfde feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en te stellen dat dit wel voldoende is voor een ontbinding op basis van de i-grond. Daarbij komt dat er ook geen sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. Zo heeft werknemer weliswaar een tweetal waarschuwingen gekregen, maar daarin is hij niet gewezen op de mogelijke consequenties. Bovendien is niet gebleken dat hij een kans heeft gekregen om zich te verbeteren. Daar komt nog bij dat voor wat betreft de g-grond het erop lijkt dat nog niet een begin van een poging is gedaan om de gestelde verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Gelet op het voorgaande kan naar het

oordeel van de kantonrechter niet gezegd worden dat van werkgever in redelijkheid niet geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook op de i-grond is het ontbindingsverzoek dus niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:4333

Zaaknummer: 8597116

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: J.C. van Haarlem en S. Wouters

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b lid 1 sub a BW