

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever op d-, g- en i-grond. Het lag op de weg van werkgever om met een concreet plan en tijdsplan te komen om werknemer te helpen om zijn wijze van communiceren te verbeteren. Aan het verbetertraject is onvoldoende invulling gegeven.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij Kifid. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker Service & Informatie/Intake. Sinds 1 oktober 2018 is mevrouw X de leidinggevende van werknemer. In de brief van 8 april 2020 is aan werknemer een voorstel gedaan om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden. Kifid verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onder a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onder d, g en i BW.

*Oordeel**Disfunctioneren*

Werknemer wordt verweten dat hij op een negatieve en niet-constructieve manier communiceert op de werkvloer. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit pas op 3 oktober 2019 een serieus verbeterpunt geworden en als zodanig kenbaar gemaakt in de brief van 4 oktober 2019. Hoewel daaraan voorafgaand – ook voordat X de leidinggevende was van werknemer – er in beoordelingen van werknemer opmerkingen waren in negatieve zin over de communicatieve vaardigheden van werknemer, was er niet eerder sprake van een officiële waarschuwing of een verbetertraject. In de beoordeling van werknemer van 18 februari 2019 wordt werknemer zelfs nog geduid als een gezellige collega. Pas uit het gesprek van 3 oktober 2019 en de brief van 4 oktober 2019 heeft werknemer kunnen afleiden dat zijn communicatie naar zijn collega's en leidinggevende diende te verbeteren. Hoewel werknemer het gestelde in de brief in algemene zin weerspreekt, vormden de eigen waarnemingen van X, die op onderdelen steun vinden in de verklaring van de heer F, voldoende aanleiding voor een verbetertraject wat betreft gedrag, inzet en wijze van communiceren zijdens werknemer. Het lag vervolgens op de weg van Kifid om met een concreet plan en tijdsplan te komen om werknemer te helpen om zijn wijze van communiceren te verbeteren. Van een dergelijk plan is niet gebleken. Het aangeboden verbetertraject bestond uit het voeren van gesprekken met

X. De gesprekken waren standaard “bila”-gesprekken, terwijl het initiatief volledig bij werknemer werd neergelegd zonder enige aansturing van de zijde van X. Werknemer kreeg bij die gesprekken weinig feedback en hem is niet duidelijk gemaakt hoe hij moest verbeteren. Oplossingen werden niet aangedragen door Kifid. Mede erop gelet dat X de leidinggevende was van werknemer, die werknemer, naar eigen zeggen, op momenten als vreemd en onaangenaam ervaarde, was zij niet de aangewezen persoon om het verbetertraject te leiden. Er is onvoldoende invulling gegeven aan het verbetertraject. Werknemer is geen professionele training aangeboden, waarin hij in een veilige omgeving zich had kunnen bekwamen. Desondanks bleek het gedrag van werknemer te zijn verbeterd, gelet op de beoordeling van 19 december 2019 en het coachingsformulier van 22 januari 2020. In het licht hiervan had Kifid op basis van het gestelde in het gespreksverslag van 24 maart 2020 niet tot de conclusie kunnen komen dat het onvermijdelijk was dat de wegen moesten scheiden, zoals vermeld in de brief van 8 april 2020. De conclusie is dat disfunctioneren geen ontbindingsgrond oplevert.

Verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Kifid onvoldoende feitelijk onderbouwd dat het gestelde disfunctioneren en de wijze waarop het verbetertraject is verlopen tot dusdanige verstoringen hebben geleid dat van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van de g-grond kan worden gesproken. Aan het beroep op de verstoorde arbeidsverhouding zijn in wezen dezelfde feiten ten grondslag gelegd als aan het beroep op het disfunctioneren. Het duurzaamheids criterium brengt met zich dat wanneer sprake is van een verstoorde relatie, partijen ten minste constructieve en reële pogingen moeten hebben gedaan om te onderzoeken of de verstoorde relatie nog herstelbaar is, bijvoorbeeld door middel van gesprekken of mediation en dat die pogingen niet tot het gewenste resultaat hebben geleid. Niet gebleken is dat dergelijke gesprekken hebben plaatsgevonden.

Gelet op het voorgaande kan niet gezegd worden dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en dat van Kifid in redelijkheid niet verwacht kan worden dat zij het dienstverband niet langer kan voortzetten.

Combinatiegrond

Naar het oordeel van de kantonrechter is het verzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat noch de d-grond noch de g-grond voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Kifid heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. De conclusie is dat het ontbindingsverzoek en de nevenverzoeken van Kifid worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:10136

Zaaknummer: 8514496 RP VERZ 20 50280

Rechters: D.E. Alink

Advocaten: P.W.H.M. Willems en L. Kloot

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