

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding i-grond. Ontbinding d-grond en g-grond uitsluitend niet gerechtvaardigd door gebreken ten aanzien van de tijdigheid van mededeling van de ongeschiktheid en door gebreken in de aanpak van de verstoring. Maximale cumulatievergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2001 in dienst bij Pipelife Nederland B.V. (hierna: Pipelife). De huidige functie van werknemer is Senior Purchaser. In een gesprek van 28 oktober 2019 is werknemer door de algemeen directeur geïnformeerd dat Pipelife niet tevreden was over het functioneren van werknemer en dat Pipelife de samenwerking wilde beëindigen. In een gesprek van 7 november 2019 heeft Pipelife opnieuw kenbaar gemaakt aan werknemer dat partijen anders aankijken tegen de manier waarop de functie van Senior Purchaser moet worden ingevuld. Op 9 december 2019 heeft Pipelife in een brief aan werknemer meegedeeld dat er al langere tijd bezwaren zijn tegen zijn functioneren en dat werknemer de gelegenheid krijgt zijn functioneren te verbeteren. Werknemer heeft vanaf februari 2020 coaching gehad. In een eindgesprek van 9 juli 2020 is aan werknemer meegedeeld dat volgens Pipelife zeven maanden na de start van het verbetertraject geen sprake was van een zodanige verbetering dat werknemer voldoende functioneert als Senior Purchaser. Pipelife verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair vanwege disfunctioneren.

*Oordeel**d-grond*

Pipelife kan worden gevolgd in haar stelling dat werknemer eveneens tekortschiet in zijn 'seniore rol', doordat hij onvoldoende initiatief neemt en onvoldoende een leidende rol laat zien. Die stelling is ook concreet onderbouwd in de verslagen van de evaluatiegesprekken. Gelet op het voorgaande kan in redelijkheid worden geoordeeld dat sprake is van disfunctioneren. De kantonrechter oordeelt verder dat Pipelife na 9 december 2019 op zichzelf wel serieus gelegenheid heeft geboden aan werknemer om zijn functioneren te verbeteren. Er is immers vanaf 9 december 2019 een verbetertraject doorlopen van meer dan zes maanden en daarbij is voldoende duidelijk beschreven waar werknemer tekortschoot in zijn functioneren en op welke punten hij verbetering moest laten zien. Ook is er bijna iedere twee weken een evaluatiegesprek geweest, is werknemer begeleid door X en heeft werknemer vanaf februari 2020 coaching gehad. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Pipelife de ongeschiktheid echter niet tijdig meegedeeld en is daardoor ook afbreuk gedaan aan een reële gelegenheid tot verbetering. Gelet op het langdurige dienstverband van werknemer en het ontbreken van

kritiek in het verleden, had meer van Pipelife mogen worden verwacht. In ieder geval had van haar verlangd kunnen worden om niet direct in te zetten op beëindiging van het dienstverband. Door toch op deze wijze te handelen, heeft Pipelife werknemer niet op juiste en tijdige wijze geïnformeerd over het disfunctioneren en heeft zij gezorgd voor een 'valse start' van het verbetertraject, waarmee ook afbreuk is gedaan aan de reële gelegenheid tot verbetering. Dat valt Pipelife aan te rekenen en dat betekent ook dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitsluitend op basis van het disfunctioneren van werknemer niet gerechtvaardigd is.

#### *g-grond*

De kantonrechter constateert dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels zodanig is verstoord dat een draagvlak voor verdere samenwerking niet of nauwelijks meer aanwezig is. Er is echter onvoldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens uitsluitend de verstoorde arbeidsverhouding. Mede gelet op de lange duur van het dienstverband kon van Pipelife worden gevergd om zich, meer dan zij nu heeft gedaan, in te spannen om de verstoring van de arbeidsverhouding aan te pakken of op te lossen, bijvoorbeeld door mediation in te zetten of door de kennelijk groeiende moeizame verhouding tussen werknemer en X in goede banen te leiden. Dat was temeer vereist nu Pipelife heeft gezorgd voor een 'valse start' in het verbetertraject waardoor de arbeidsverhouding onnodig snel 'op scherp is gezet'. Ook dat valt Pipelife aan te rekenen en brengt mee dat ontbinding op alleen deze grond niet gerechtvaardigd is.

#### *i-grond*

Hoewel het disfunctioneren en de verstoorde arbeidsverhouding op zichzelf dus onvoldoende grond voor ontbinding opleveren, is de in dat kader vastgestelde combinatie van omstandigheden wel voldoende om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat op zichzelf wel vaststaat dat sprake is van disfunctioneren en van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat uitsluitend door gebreken ten aanzien van de tijdigheid van mededeling van de ongeschiktheid en door gebreken in de aanpak van de verstoring van de arbeidsverhouding, ontbinding op een van die gronden niet gerechtvaardigd is. Ook is van belang dat niet goed valt in te zien dat die gebreken inmiddels nog te herstellen zijn en dat gelet op de vertrouwensbreuk moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen echte kans van slagen meer heeft. Dat brengt mee dat in dit geval sprake is van een zodanige combinatie van omstandigheden genoemd in twee gronden dat van Pipelife in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Pipelife zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus zal worden ontbonden. Hiervoor is geoordeeld dat Pipelife wel steken heeft laten vallen ten aanzien van de tijdige mededeling van de ongeschiktheid en het aanpakken van de verstoring van de arbeidsverhouding, maar dat is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

### *Cumulatievergoeding*

Omdat er ten aanzien van het disfunctioneren en de verstoorde arbeidsovereenkomst als ontbindingsgronden geen geringe gebreken waren en Pipelife serieuze steken heeft laten vallen, ziet de kantonrechter aanleiding om de maximale cumulatievergoeding toe te kennen. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat niet valt in te zien om welke reden een lagere cumulatievergoeding zou moeten worden toegekend. Pipelife heeft ook geen argumenten of omstandigheden aangedragen die aanleiding kunnen zijn voor toekenning van een lagere cumulatievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 28-10-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:8985

**Zaaknummer:** 8673487 AO VERZ 20-70

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** S. van Ketel en O.N.P. Nijkamp

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b lid 8 BW