

RECHTSPRAAK

Werknemer mocht ervan uitgaan dat hij gedurende de toegezegde periode van drie maanden de tijd zou krijgen om zich te verbeteren. Nu werknemer zich tussentijds ziek heeft gemeld, is geen sprake van een voltooid verbetertraject.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2017 in dienst getreden bij werkgever. Op 15 april 2019 heeft werkgever in een gesprek met werknemer te kennen gegeven dat zijn functioneren ter discussie staat en is afgesproken dat werknemer een verbeterplan zou aandragen. Het functioneren van werknemer zou gedurende drie maanden worden gemonitord, tot 17 juli 2019. Partijen hebben op 24 mei, 27 mei en 17 juni 2019 gesproken over de inhoud van dit verbeterplan. Werkgever heeft het plan aangevuld. Op 21 juni 2019 zou werknemer hierop reageren maar de dag ervoor heeft hij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werknemer gezien op 27 juni 2019 en geconstateerd dat er sprake is van beperkingen wat betreft persoonlijk en sociaal functioneren waarbij de oorzaak voornamelijk niet-werkgerelateerd was. Op 27 augustus 2019 heeft werkgever een voorstel gedaan om te komen tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Dit voorstel heeft werknemer niet geaccepteerd. Werknemer is ten tijde van de mondelinge behandeling in hoger beroep nog arbeidsongeschikt. Werkgever heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan wel de gecombineerde grond. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werkgever komt tegen de beschikking in hoger beroep.

*Oordeel**Disfunctioneren*

Het hof is van oordeel dat de grief die erop neerkomt dat het disfunctioneren van werknemer geen verband hield met een zich ontwikkelende of opbouwende overspannenheid, geen bespreking behoeft. Ook als deze grief zou slagen leidt dit niet tot een andere beslissing. Werknemer heeft gesteld dat het verbetertraject feitelijk nog niet van start is gegaan, althans vroegtijdig is gestaakt en daarna niet meer is voortgezet. Naar het oordeel van het hof slaagt dit verweer. Niet is voldaan aan het wettelijk vereiste dat werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Werknemer mag er, gelet op de uitlatingen van werkgever, op vertrouwen dat hij in ieder geval gedurende de toegezegde periode van drie maanden de tijd krijgt om zich te verbeteren en werkgever dient de verrichtingen in deze periode af te wachten alvorens te kunnen beslissen of sprake is van

disfunctioneren. Nu werknemer zich tussentijds ziek heeft gemeld, is geen sprake van een voltooid verbetertraject.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof is van oordeel dat geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Na de ziekmelding was er weliswaar geen vertrouwen van werkgever meer in een voortzetting van de arbeidsovereenkomst maar deze was gebaseerd op de door hem, naar het oordeel van het hof te vroeg, getrokken conclusie dat werknemer niet geschikt was voor de functie.

Gecombineerde grond

Werkgever stelt dat er sprake is van ten minste twee bijna voldragen gronden, namelijk disfunctioneren en een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Het hof verwerpt deze stelling: geen van beide gronden is 'bijna voldragen'. Het hof verwijst naar de hieraan voorafgaande overwegingen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:251

Zaaknummer: 200.282.425_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, P.P.M. Rousseau en Z.D. van Heesen-Laclé

Advocaten: S.M.J. Heeren en H.A.P. Driessen

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub d BW en 7:66g lid 3sub g BW