

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de d-grond, g-grond en i-grond afgewezen. Disfunctioneren is niet komen vast te staan, nu uit (verslaglegging van) verbetertrajecten niet kon worden afgeleid dat werknemer onvoldoende functioneerde. Eventuele verstoorde arbeidsverhouding is volgens kantonrechter nog herstelbaar. Combinatie van omstandigheden niet substantieel genoeg voor een geslaagd beroep op de i-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2017 in dienst getreden bij werkgeefster. In de praktijk houdt werknemer zich bezig met leiding geven bij de uitvoering van het implementeren van softwareoplossingen bij klanten van werkgeefster. Vanaf 2018 heeft werkgeefster kritiek op het functioneren van werknemer getoond en zijn meerdere verbetertrajecten aan de orde geweest. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter in deze procedure om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren (de d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond), dan wel een combinatie van deze gronden (de i-grond). Volgens werkgeefster heeft zij werknemer geruime tijd de gelegenheid gegeven om zijn functioneren te verbeteren, maar blijft zijn functioneren, ondanks de aangeboden begeleiding en hulp, onvoldoende. Omdat werknemer volgens werkgeefster weigert de kritiek op zijn functioneren te onderkennen, bestaat bij haar geen vertrouwen meer in voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**D-grond: disfunctioneren*

Primair heeft werkgeefster haar verzoek gebaseerd op disfunctioneren (de d-grond). Op basis van de overgelegde stukken kan de kantonrechter niet vaststellen dat sprake is geweest van disfunctioneren en dat dit aan werknemer is meegedeeld. Werkgeefster doet een beroep op e-mails die wijzen op frustraties ten aanzien van managers, waar werknemer onderdeel van uitmaakt, maar daaruit blijkt niet dat deze frustraties ook met hem zijn gedeeld. Daarnaast lijkt sprake te zijn van een bredere ontevredenheid, die niet specifiek werknemer betreft. Uit het feit dat werknemer in 2018 is gecoacht, kan niet worden afgeleid dat werknemer niet goed functioneerde, nu alle werknemers een interne coach hebben om optimaal te kunnen functioneren. Wel is in april 2019 gesproken over een verbetertraject. Dat toen daadwerkelijk aanleiding bestond voor een verbetertraject kan de kantonrechter op basis van de overgelegde

stukken echter niet vaststellen. Werkgeefster stelt dat werknemer van projecten is afgehaald vanwege onvoldoende functioneren, maar dit heeft werknemer gemotiveerd weerlegd. Uit door werknemer overgelegde e-mails blijkt dat dit project is geëindigd omdat, zoals van meet af aan de bedoeling was geweest, een interne kandidaat was gevonden om dit project te leiden. Werkgeefster heeft hierdoor onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er in april 2019 aanleiding was voor het starten van een verbetertraject. Dit sluit aan bij het feit dat werkgeefster verder geen aandacht en tijd heeft besteed aan de uitvoering van dit verbetertraject. Eind 2019 is de afspraak gemaakt om werknemer verder te monitoren en evalueren in het kader van een project en is opnieuw een verbeterplan opgesteld. Het project is echter vroegtijdig geëindigd, waarna ook het verbetertraject is geëindigd en geëvalueerd. Volgens werkgeefster is het project geëindigd wegens onvoldoende functioneren van werknemer. Uit overgelegde e-mailberichten valt echter niet af te leiden dat werknemer het verbetertraject niet succesvol had doorlopen. Werknemer heeft daarentegen aan de hand van diverse e-mailberichten, waarin lovende kritieken van medewerkers over zijn functioneren staan, voldoende onderbouwd dat hij wel goed functioneerde. In dit licht acht de kantonrechter het begrijpelijk dat werknemer in februari 2020 in de veronderstelling leefde dat hij goed zat en nadien niet stond te springen om een nieuw verbetertraject of een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Gelet op het voorgaande valt niet goed te begrijpen dat werkgeefster op 4 februari 2020 heeft besloten om voor te stellen de arbeidsovereenkomst van werknemer te beëindigen en hem zelfs op non-actief heeft gesteld. Dit is uiteindelijk weer teruggedraaid, waarna werknemer weer aan het werk is gegaan. Voor de kantonrechter is dit een duidelijk signaal dat werkgeefster weinig zorgvuldig met werknemer is omgesprongen en dat er serieuze vraagtekens kunnen worden geplaatst bij de wijze waarop werkgeefster omgaat met de beoordeling van zijn prestaties. Deze indruk van een weinig zorgvuldige werkgever wordt versterkt bij de aanvang van een derde verbetertraject dat formeel zou zijn aangevangen op 2 juli 2020, maar pas op 27 augustus 2020 schriftelijk met werknemer is gedeeld. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Ook de in het kader van dit verbetertraject ingenomen stellingen overtuigen de kantonrechter niet dat werknemer niet goed functioneerde. Gelet op de voorgaande overwegingen komt de kantonrechter tot de conclusie dat op dit moment niet gebleken is van ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie.

G-grond: verstoorde arbeidsverhouding

Ook een beroep op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) gaat niet op. De onderbouwing door werkgeefster hiervan is nauw verweven met het gestelde disfunctioneren. De eventuele verstoring in de verhoudingen die hierdoor kan zijn ontstaan valt nog wel te herstellen en dat ligt in de eerste plaats op de weg van werkgeefster.

I-grond: combinatie van omstandigheden

Ten slotte wordt ook het verzoek tot ontbinding op de i-grond (combinatie van omstandigheden) afgewezen. Het gestelde disfunctioneren van werknemer en de gestelde verstoorte verhouding hebben geen dusdanige substantie dat de kantonrechter ervan overtuigd is dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen geen reëel perspectief meer is.

De kantonrechter weegt daarbij mee dat werknemer op projecten wordt ingezet waarbij dagelijks contact met leidinggevenden of HR niet noodzakelijk is. Wel is er regelmatig contact met klanten die blijkens de door werknemer overgelegde verklaringen tevreden over hem zijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3605

Zaaknummer: 9132277 UE VERZ 21-99 MvdH/40201

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: B.J. den Ridder en N. Mauer

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