

RECHTSPRAAK

Vanwege het ontbreken van een verbeterkans geen sprake van disfunctioneren. De verstoorde arbeidsverhouding is terug te voeren op het disfunctioneren, waardoor niet kan worden vastgesteld dat geen verbetering meer te verwachten valt. Samen leveren deze omstandigheden wel een voldragen i-grond op.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2019 bij VDL Nedcar (hierna: VDL) in dienst getreden in de functie van directeur human resources en is lid van de directie van VDL. Per 1 februari 2021 heeft VDL een nieuwe CEO. Op 8 maart 2021 heeft deze CEO een gesprek met werkneemster gehad en is haar functioneren ter discussie gesteld. Op 30 april 2021 hebben zij elkaar weer gesproken en tijdens dit gesprek is het einde van het dienstverband van werkneemster ter sprake gekomen en wordt een vervolgafspraken gepland op 10 mei 2021. Tijdens dit gesprek licht VDL een beëindigingsvoorstel toe en kondigt zij aan werkneemster vrij te willen stellen van arbeid. Werkneemster geeft te kennen het voorstel nader te willen bespreken met haar adviseur en niet te kunnen instemmen met het staken van de arbeid. Als VDL daarin toch volhardt, meldt zij zich nog tijdens het gesprek ziek. Ten tijde van de mondelinge behandeling van het door VDL ingediende ontbindingsverzoek is werkneemster nog steeds arbeidsongeschikt. VDL verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond, g-grond of i-grond. Werkneemster heeft verweer gevoerd. De kantonrechter komt toe aan een inhoudelijke beoordeling van het verzoek, omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid.

Ontbindingsverzoek d-grond afgewezen

VDL verzoekt primair ontbinding op de d-grond en stelt zich op het standpunt dat werkneemster ongeschikt is voor het verrichten van de functie van directeur HR. VDL geeft uitvoerig en gedetailleerd in concrete voorbeelden aan waaraan het schort. Ter onderbouwing heeft VDL een groot aantal producties overgelegd, waaronder verklaringen van collega's. Werkneemster betwist dat sprake is van disfunctioneren. De kantonrechter onderschrijft het standpunt van werkneemster dat met achteraf afgelegde verklaringen in een ontslagprocedure terughoudend moet worden omgegaan. Deze verklaringen komen op de kantonrechter echter stuk voor stuk authentiek over. Daarnaast acht de kantonrechter ook de achtergrond van de opstellers van belang. Een "eenvoudige" werknemer laat zich – uit goed begrepen eigenbelang – wellicht nog wel dwingen iets voor zijn "baas" op te schrijven wat niet (geheel) klopt, maar de kantonrechter acht de kans dat een volledig directieteam daartoe ook bereid is bijzonder

klein. Er zijn verder ook geen aanwijzingen dat deze verklaringen niet het standpunt weergeven van hoe deze personen tegen het functioneren van werkneemster aankijken. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de overgelegde verklaringen de hiervoor genoemde bezwaren (deels) zijn komen vast te staan. Welke bezwaren dat zijn, en of die redelijkerwijs voldoende zijn voor VDL om disfunctioneren te kunnen aannemen, kan echter in het midden blijven vanwege het navolgende. Van een verbetertraject is namelijk geen sprake geweest en het opzetten van een verbetertraject is een vereiste om succesvol een beroep te kunnen doen op de ontbindingsgrond disfunctioneren. Het verzoek voor zover gebaseerd op deze grond faalt daarom.

Ontbindingsverzoek g-grond afgewezen

VDL verzoekt subsidiair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond en stelt dat alle in het verzoekschrift genoemde feiten en omstandigheden in onderling verband bezien maken dat de arbeidsverhouding tussen haar en werkneemster ernstig en duurzaam verstoord is. Werkneemster betwist de stellingen. De kantonrechter overweegt dat de medewerkers van de HR-afdeling en de collega's uit het directieteam in hun verklaringen allen hebben uitgesproken dat zij geen vertrouwen meer hebben in werkneemster. Maar bij lezing van de diverse verklaringen blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat het verstoorde vertrouwen nagenoeg een-op-een is terug te voeren op het disfunctioneren van werkneemster. Zij voldoet niet aan de verwachtingen en daarom is er geen vertrouwen meer. In een enkele verklaring komen andere, meer persoonlijke, redenen voor het verstoorde vertrouwen naar voren, maar gelet op de aard en beperkte omvang daarvan gelooft de kantonrechter niet dat enkel op grond hiervan om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou zijn verzocht. De kantonrechter is echter van oordeel dat door geen verbetertraject aan te bieden, vervolgens te stellen dat er sprake is van verstoorde verhoudingen terwijl er geen enkele poging tot herstel van het geschonden vertrouwen is ondernomen, nog niet vastgesteld kan worden dat de verhoudingen tussen werkneemster en VDL zodanig structureel zijn verstoord dat geen verbetering meer valt te verwachten. Daarvoor heeft VDL simpelweg te weinig inspanningen geleverd. Dat maakt dat de arbeidsverhouding niet ontbonden kan worden op grond van een verstoorde verhouding.

Ontbindingsverzoek i-grond toegewezen

Meest subsidiair verzoekt VDL ontbinding op de i-grond. In deze zaak is sprake van een werkneemster die volgens een belangrijk aantal van haar collega's niet functioneert en die deze collega's niet meer terug willen hebben in de organisatie omdat de arbeidsverhouding is verstoord. Hiervoor heeft de kantonrechter gemotiveerd waarom de betreffende d- en g-grond naar zijn oordeel niet voldragen zijn. Dat ligt primair aan het niet in acht nemen van enkele elementaire basisprincipes die in dit soort zaken van toepassing zijn. Dat wil echter niet zeggen dat er inhoudelijk niets aan de hand is. De vraag waar de kantonrechter zich vervolgens voor geplaatst ziet, is of het aangevoerde uit de twee afzonderlijk gehanteerde gronden voldoende is om gezamenlijk tot een voldragen i-grond te komen. Daarbij kan de vraag of er wellicht sprake is van een bijna voldragen ontbindingsgrond naar het oordeel van

de kantonrechter buiten beschouwing blijven nu die eis niet in de wet wordt gesteld. De wet eist immers een combinatie van omstandigheden van dien aard, dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Niet is gezegd dat daarvoor een bijna voldragen grond nodig is. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de door VDL naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond opleveren voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel i BW. Herplaatsing binnen een redelijke termijn in een andere passende functie is niet mogelijk. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 53.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:8222

Zaaknummer: 9382845 \ AZ VERZ 21-120

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A.M.P.J.H. Sauvé en M.C.J. Swart

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder i BW, 7:671b lid 1 jo. lid 2 BW en 7:671b lid 6 BW