

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek vanwege 25 jaar disfunctioneren wordt afgewezen nu een concreet verbetertraject ontbreekt. Wel ontbinding op de grond onder toekenning van een transitievergoeding van € 42.202,96.*Feiten*

Werknemer is op 15 oktober 1996 in dienst getreden bij werkgeefster als orthopedisch schoentechnicus. In september 2010 heeft werknemer een holding opgericht, die 10% aandeelhouder wordt van werkgeefster. De holding van werknemer wordt tevens bestuurder van werkgeefster, naast de holding van werkgeefster zelf. De verhoudingen tussen werkgeefster en werknemer verslechteren gaandeweg. In verband daarmee wordt mediation gestart, maar deze gesprekken hebben niet tot een positief resultaat geleid. Op 12 mei 2022 heeft werkgeefster aan werknemer een tweetal vaststellingsovereenkomsten aangeboden. Een vaststellingsovereenkomst ziet op de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst en de andere op de afwikkeling van het aandeelhouderschap. Werknemer wordt tevens op non-actief gesteld. Werkgeefster heeft op 30 mei 2022 een algemene vergadering van aandeelhouders belegd met als agendapunt het ontslag van werknemer als statutair bestuurder vanwege disfunctioneren dan wel het bestaan van een verstoorde verhouding. Werknemer heeft zich op 16 mei 2022 ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt de tussen haar en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van disfunctioneren en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werkgeefster heeft aangevoerd dat het disfunctioneren van werknemer al rond 1998 zou zijn aangevangen. In de jaren daarna heeft zij onvoldoende verbetering gezien. Een en ander weerhoudt werkgeefster er echter niet van om werknemer in 2010 10% van de aandelen aan te bieden. Kennelijk verwachtte werkgeefster van werknemer dat hij na het verkrijgen van aandelen naast zijn reguliere werkzaamheden ook ondernemerstaken op zich zou nemen. Vast staat dat er in ieder geval op dit punt irritaties zijn ontstaan. De kantonrechter stelt eerst vast of werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer disfunctioneert. Uit de opgemaakte verslagen van (functionerings)gesprekken zoals partijen die hebben gevoerd blijkt dat werkgeefster teleurgesteld is in de houding die werknemer als aandeelhouder aanneemt, nu hij zich met name focust op zijn dagelijkse werkzaamheden en niet bezig is met neventaken. De kantonrechter stelt vast dat niet gebleken is dat werknemer serieus en reëel de gelegenheid is geboden om zijn functioneren te verbeteren. Een concreet opgesteld verbetertraject ontbreekt. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij werknemer een reële kans zou hebben geboden om zijn functioneren te verbeteren. Er is dus

geen sprake van een voldragen d-grond. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een dusdanig verstoorde arbeidsverhouding dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet zinvol is. Naar het oordeel van de kantonrechter valt niet één van partijen van het ontstaan van deze verstoorde arbeidsverhouding in overwegende mate een verwijt te maken. Daar waar werkgeefster te weinig oor heeft voor de signalen die werknemer afgeeft ten aanzien van de door hem ervaren werkdruk, spant werknemer zich onvoldoende in om de negatieve spiraal te doorbreken. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 november 2022. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 42.202,96 toegekend. Er is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid waardoor toekenning van een billijke vergoeding niet aan orde is. Tussen partijen geldt verder een studiekostenovereenkomst, waarin is opgenomen dat werknemer verplicht is alle kosten van de opleiding terug te betalen aan werkgeefster bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De cao Schoentechniek, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, regelt echter dat terugbetaling enkel aan orde is wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer wordt beëindigd. Terugbetaling van studiekosten door werknemer is hier dus niet aan orde. Tot slot vernietigt de kantonrechter het concurrentiebeding. Werkgeefster heeft weliswaar gesteld dat werknemer over bedrijfsgevoelige en waardevolle informatie beschikt maar heeft dit geenszins concreet gemaakt of onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:7396

Zaaknummer: 9879899 \ AZ VERZ 22-50

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: B.C.J. Berden en A.S. van Woudenberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d, 7:669 lid 3 sub g en 7:671c lid 1