

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek op de g-, d- en i-grond wordt afgewezen.  
Werkgever heeft geen serieuze poging gedaan om de arbeidsrelatie te herstellen en werknemer heeft geen reële verbeterkansen gekregen ten aanzien van zijn functioneren.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2015 in dienst bij Univest. Het functioneren van werknemer is ieder jaar beoordeeld door zijn manager. Over de jaren 2015 tot en met 2018 heeft werknemer steeds goede beoordelingen gekregen. Over het jaar 2019 heeft werknemer van zijn manager een prestatiescore van 50% gekregen. Het belangrijkste verbeterpunt betrof de interactie met junior teamleden. In 2020 hebben verschillende gesprekken met werknemer plaatsgevonden in het kader van zijn functioneren. Over het jaar 2020 heeft werknemer een prestatiescore van 60% ontvangen. Het jaar daarop heeft werknemer een prestatiescore van 50% gekregen. Volgens zijn leidinggevende schoot werknemer met name tekort in het opstellen van schriftelijke stukken en in zijn houding. Opstarten van een PIP was noodzakelijk. Als alternatief van de PIP is een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Partijen hebben hierover geen overeenstemming bereikt. Partijen hebben vervolgens meermaals gecorrespondeerd over een verbeterplan. Op 12 oktober 2022 heeft Y per e-mail aan werknemer geschreven dat het verbetertraject officieel gestart is. Op 17 oktober 2022 is werknemer voor het eerst beoordeeld in het kader van het verbetertraject. De leidinggevende was teleurgesteld over het functioneren van werknemer en constateerde daarin een verslechtering. Op 18 november 2022 hebben de leidinggevende en werknemer gesproken over de voortgang van het verbetertraject. Uiteindelijk hebben zij afgesproken een mediator in te schakelen. Er heeft één gezamenlijk mediationgesprek plaatsgevonden. Op 16 december 2022 heeft de leidinggevende werknemer bericht dat hij er verbaasd over is dat werknemer zonder overleg de hele maand december vakantie heeft opgenomen. Op 19 januari 2023 is werknemer op non-actief gesteld. Univest verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, d-grond en i-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter constateert dat partijen veelvuldig en langdurig hebben gesproken en gecorrespondeerd over de totstandkoming van het verbeterplan, met name omdat werknemer zich kritisch opstelde ten aanzien van de inhoud van het conceptverbeterplan. Dat werknemer steeds uitgebreid heeft gereageerd op het conceptverbeterplan kan hem niet in ernstige mate door Univest worden verweten en rechtvaardigt niet het oordeel dat werknemer daarmee een vertrouwensbreuk zou hebben bewerkstelligd of het gezag van zijn werkgever niet zou hebben

geaccepteerd. In de eerste plaats is het begrijpelijk dat een werknemer invloed wil uitoefenen op de inhoud van een verbeterplan, maar belangrijker acht de kantonrechter dat Univest zelf werknemer expliciet heeft uitgenodigd om te reageren op het conceptverbeterplan van mei 2022 en dat is Univest nadien ook blijven doen. Dat de houding van werknemer voor onrust in het team zorgt, is niet gebleken. Univest spreekt in haar verzoekschrift van een spreekwoordelijke “druppel”, omdat werknemer medio december 2022 onaangekondigd op vakantie zou zijn gegaan. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Univest de nadruk echter verschoven naar de “tracking error” die zich tijdens de vakantie van werknemer heeft voorgedaan in een portefeuille. Werknemer heeft echter met Z afgesproken dat er geen transacties uitgevoerd hoefden te worden. De door Univest gestelde “druppel” is dan ook onvoldoende om bij te dragen aan een voldragen g-grond. Ook de ontbinding op de d-grond wijst de kantonrechter af. Univest heeft werknemer geen reële kans geboden om zijn functioneren te verbeteren. Het opstellen van het verbeterplan verliep weliswaar moeizaam, maar dat kan werknemer niet in overwegende mate worden verweten. Anders dan Univest stelt, is het verbetertraject uiteindelijk wel van de grond gekomen en hebben werknemer en Univest daaraan gedurende enige tijd uitvoering gegeven. Werknemer heeft daarbij ook gemotiveerd aangevoerd dat hij voor die tijd al enkele actiepunten uit het conceptverbeterplan heeft opgepakt. Kennelijk was de situatie rondom de tracking error voor Univest aanleiding om het verbetertraject vroegtijdig te beëindigen. Zoals hiervoor al is uiteengezet heeft werknemer het verwijt dat Univest hem ter zake maakt gemotiveerd weersproken en was de kwestie rond de tracking error geen grond om de stekker uit de arbeidsrelatie te trekken. Ook het ontbindingsverzoek op de i-grond wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-04-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:3326

**Zaaknummer:** 10289105 VZ VERZ 23-583

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** M. Westhoeve en mr. J.H. Ligtenberg

**Wetsartikelen:** 7:669 BW