

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de d-grond, omdat werkgeefster geen concrete voorbeelden van disfunctioneren heeft gegeven. Ontbinding vindt wel plaats op de g-grond, omdat partijen elkaar steeds meer zijn gaan verwijten tijdens en na het verbetertraject en omdat ze fundamenteel van mening verschillen over de toekomstige samenwerking. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 30.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2021 in dienst bij Eurosort B.V. in de functie van projectcoördinator. Op 2 februari 2023 heeft werknemer een negatieve beoordeling gekregen. Deze beoordeling heeft Eurosort doen besluiten een verbetertraject te starten. Op 15 en 24 maart 2023 heeft Eurosort aan werknemer laten weten dat zowel de leidinggevende als de betrokkene positief is over de inzet en ontwikkeling die hij laat zien. Op 20 april, 5 mei en 23 mei 2023 doet Eurosort over het algemeen positief verslag van de voortgang van het verbetertraject. Op 30 mei 2023 meldt Eurosort dat werknemer goed op weg is, maar dat – onder andere – de teamspirit binnen zijn projectteam ontbreekt. Hierdoor wordt zijn manier van aansturen als onprettig ervaren. In een e-mail van 7 juli 2023 rapporteert Eurosort dat de manier van communiceren van werknemer niet is verbeterd. Op 14 juli 2023 meldt Eurosort aan werknemer dat hij steeds terugvalt in zijn oude gedragspatronen. Op 24 augustus 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden over de eindevaluatie van het verbetertraject. In dat gesprek is aan werknemer medegedeeld dat Eurosort het dienstverband met hem wil beëindigen, omdat het verbetertraject onvoldoende tot verbetering heeft geleid. Werknemer heeft zich direct na afloop van dit gesprek ziekgemeld. Op 27 september 2023 heeft Eurosort aan werknemer, in het kader van zijn re-integratie, een (concept)plan van aanpak gestuurd waarin staat dat werknemer niet kan re-integreren in eigen of ander werk bij Eurosort, omdat het verbetertraject niet tot verbetering heeft geleid. Op advies van de bedrijfsarts zijn partijen een mediationtraject gestart, maar dit heeft geen resultaat opgeleverd. Eurosort verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

Er kan niet worden ontbonden op de d-grond, aangezien Eurosort er niet in is geslaagd het gestelde disfunctioneren voldoende aannemelijk te maken. Eurosort heeft immers geen feitelijke concrete voorbeelden gegeven ten aanzien van punten waarop werknemer in zijn functioneren tekortschiet. Daarbij komt dat Eurosort gaandeweg het verbetertraject bij herhaling heeft aangegeven dat werknemer zijn functioneren duidelijk had verbeterd en dat zijn communicatie goed verloopt. Vervolgens heeft Eurosort in haar e-mails van 30 mei, 7 juli en 14 juli 2023 enkele kritiekpunten genoemd, maar het gaat hier om kritiekpunten die eerder niet aan de orde zijn gesteld en die ook niet worden vermeld in het verbeterplan. In de e-mail van 24 augustus 2023 concludeert Eurosort dat het verbetertraject onvoldoende resultaat heeft opgeleverd en noemt daarbij twee voorbeelden van disfunctioneren. Werknemer heeft deze voorbeelden in zijn e-mail van 14 september 2023 uitgebreid weerlegd, waarop Eurosort niet inhoudelijk heeft gereageerd. Ook tijdens de zitting kon Eurosort dit niet voldoende weerleggen. In dit kader is dus evenmin aangetoond dat sprake is geweest van disfunctioneren. Ook als sprake zou zijn van disfunctioneren, levert dit geen redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Eurosort moet werknemer immers in voldoende mate de gelegenheid geven om zijn functioneren te verbeteren. Aan die eis is niet voldaan, omdat uit de eindevaluatie niet blijkt of de doelstellingen al dan niet zijn behaald. Daarbij komt dat Eurosort niet heeft weersproken dat ongeveer 80% van de in het verbeterplan afgesproken wekelijkse begeleidings- en beoordelingsgesprekken niet hebben plaatsgevonden en zijn geannuleerd. Bovendien is aan werknemer gaandeweg het verbetertraject bij herhaling meegedeeld dat hij zijn functioneren duidelijk had verbeterd. Pas aan het eind van het traject zijn nieuwe en andere punten van kritiek aan de orde gesteld. Daardoor had werknemer nog maar zeer beperkt tijd om de gewenste verbetering te laten zien, mede omdat Eurosort heeft geweigerd het verbetertraject te verlengen.

Er kan wel worden ontbonden op de g-grond. De kantonrechter stelt vast dat partijen elkaar steeds meer en vaker verwijten zijn gaan maken tijdens en na het verbetertraject. Partijen blijven ook fundamenteel van mening verschillen over het functioneren van werknemer en over de wijze waarop de arbeidsrelatie nog een succes zou kunnen worden. Ook heeft mediation niet tot enig resultaat of enige verbetering van de arbeidsrelatie geleid. Gelet hierop ziet de kantonrechter niet in dat de arbeidsrelatie nog enige toekomst heeft en evenmin dat nog herstel van die relatie mogelijk is. Hierdoor ligt herplaatsing ook niet in de rede. Daarnaast is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing, omdat de ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Daarnaast zijn er omstandigheden aanwezig die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer behoort te eindigen. Uit de rapportage van de bedrijfsarts van 15 juli 2024 kan namelijk worden afgeleid dat het herstel van werknemer wordt belemmerd of bemoeilijkt zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 november 2024.

Vergoeding

De kantonrechter ziet aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen van € 30.000,00 bruto. Eurosort heeft immers ernstig verwijtbaar gehandeld en nagelaten door onvoldoende aannemelijk te maken dat sprake is van ongeschiktheid, door onvoldoende in te gaan op het weerwoord van werknemer bij verschillende gelegenheden en door niet mee te werken aan de re-integratie van werknemer. Daarnaast wordt werknemer gevolgd in zijn stelling dat er aanleiding bestaat om aan te nemen dat werknemer nog ieder geval twee jaar bij Eurosort in dienst had kunnen blijven, als het ernstig verwijtbaar handelen van Eurosort achterwege was gebleven. Verder heeft de kantonrechter bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding meegewogen dat aannemelijk is dat werknemer enige immateriële schade heeft geleden door het ernstig verwijtbaar handelen van Eurosort. Werknemer wordt ook een transitievergoeding toegekend. Tot slot wordt Eurosort in de proceskosten veroordeeld en wordt het verzoek van werknemer met betrekking tot de volledige proceskostenvergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9480

Zaaknummer: 11151955 \ AO VERZ 24-15

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M. Maaijen, B.J.L. Baas en C. Zweipfenning

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW