

RECHTSPRAAK

Dell B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Het tijdens een verbetertraject veranderen van de spelregels is in strijd met goed werkgeverschap

Werknemer is sinds 2010 in dienst van Dell, laatstelijk als Inside Product Specialist II. Werknemer heeft diverse officiële waarschuwingen gekregen, onder meer voor te laat komen en niet bereikbaar zijn. Werknemer en Dell zijn overeengekomen dat werknemer op 6 mei 2013 met een Personal Improvement Plan (hierna: PIP) voor de duur van drie maanden zou starten. De voornaamste verbeterpunten waren dat hij zich aan de werktijden zou houden en zich aan de afspraken betreffende afwezigheid in geval van ziekte zou houden. Op 10 juli 2013 was werknemer afwezig. Na een woordenwisseling met zijn direct leidinggevende op 11 juli 2013 over die afwezigheid heeft hij zich op 12 juli 2013 ziek gemeld. Thans verzoekt Dell ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Gesteld wordt dat van Dell niet meer gevraagd kan worden dat zij tolereert dat werknemer de met hem gemaakt afspraken met de voeten treedt en haar redelijke opdrachten naast zich neerlegt. Na de waarschuwing van 12 juli 2013 is de maat voor Dell vol.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet althans onvoldoende aannemelijk is geworden dat dat gedrag van werknemer in overwegende mate samenhangt met zijn arbeidsongeschiktheid. Dell is dus ontvankelijk in haar verzoek. Terecht en op goede gronden heeft Dell besloten aan werknemer de gelegenheid te geven door middel van een PIP aan zijn – op zijn minst genomen storende – gedrag te werken. Hem wordt een laatste kans geboden. De eerste drie weken houdt werknemer zich aan de gemaakte afspraken. Op 11 juli 2013 hebben partijen een gesprek over ongeoorloofde afwezigheid op 10 juli. In het eindverslag van het PIP vermeldt zijn leidinggevende de afwezigheid van werknemer op 10 juli 2013 best te willen zien als miscommunicatie. De brief van 12 juli 2013 is daarmee in overeenstemming. Werknemer krijgt in die brief een allerlaatste kans. Dell stelt evenwel dat zij heeft besloten ‘dat de maat vol was’. Bezien in het licht van de bewoordingen van de brief van 12 juli heeft Dell onvoldoende onderbouwd en aannemelijk gemaakt waarom haar geen andere keuze overbleef. Van enig ‘misconduct’ na 12 juli is niet gebleken. Dell heeft gaande de (PIP-)procedure en na de waarschuwing van 12 juli 2013 de spelregels veranderd. Dat is in strijd met goed werkgeverschap. De aangevoerde redenen kunnen dan ook het verzoek niet dragen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:7284

Zaaknummer: EA VERZ 13-1000

Rechters: A.J.M. Breedveld-van Beeck Calkoen

Advocaten: R.C.M. Andriessen en E. Nagtegaal

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW