

RECHTSPRAAK

Stichting Tulip Tennis Center/werknemer

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst horeca-/tennisparkmanager wegens disfunctioneren. Verbeterpunten zijn onvoldoende inzichtelijk gemaakt. Non-actiefstelling in strijd met goed werkgeverschap.

Werknemer (35 jaar) is op 18 januari 2010 in dienst getreden van Tulip Tennis Center (hierna: TTC) in de functie van horeca-/tennisparkmanager. Op 14 augustus 2013 is er tijdens een evaluatiegesprek kritiek geuit op zijn functioneren, met name ten aanzien van de wijze van het besturen van het park. Aan werknemer zijn verschillende verbeterpunten kenbaar gemaakt. Thans verzoekt TTC ontbinding wegens disfunctioneren. Gesteld wordt dat werknemer al geruime tijd onder de maat functioneert. Het ontbreekt werknemer aan daadkracht, visie en passie. Ook is het kwaliteitsniveau veel te laag. Werknemer is gedurende een zeer redelijke periode in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. Ook is een verbeterplan opgesteld. Dit alles heeft niet tot verbetering van het functioneren geleid. Werknemer is niet bereid gebleken zich te onderwerpen aan haar werkgeversgezag en heeft op de gerezen problemen gereageerd alsof hij de touwtjes in handen heeft. Er is derhalve ook sprake van een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het meest verstrekkende verweer van werknemer is dat gelet op hetgeen op de laatste ALV is voorgevallen de beslissing op het onderhavige ontbindingsverzoek moet worden aangehouden tot een nieuw bestuur is benoemd. Uit hetgeen namens TTC met betrekking tot de ALV van 3 juli 2014 naar voren is gebracht leidt de kantonrechter af dat het aftreden van het bestuur per 1 september 2014 direct te maken heeft met de beslissing van het bestuur het onderhavige ontbindingsverzoek in te dienen. De kantonrechter zal het verzoek niettemin behandelen omdat uit het navolgende blijkt dat het (ook) op inhoudelijke gronden niet toewijsbaar is.

TTC heeft ten aanzien van de genoemde verbeterpunten niet voldoende inzichtelijk gemaakt wat van werknemer werd verwacht en hoe het een en ander zou worden getoetst. Aangezien partijen niet nader over het verbetertraject hebben gesproken, is aan werknemer de mogelijkheid ontnomen om zijn reeds schriftelijk geuite opmerkingen ter zake van dit traject nader toe te lichten. Ook de duur van het verbetertraject, nog geen vier maanden, is als redelijk kort aan te merken. Pas ruim drie maanden na afloop van het traject is werknemer

door het bestuur uitgenodigd voor een gesprek. Indien de uitkomst van het verbetertraject zo onder de maat was als TTC thans stelt (het dienstverband dient beëindigd te worden en in afwachting daarvan is werknemer op non-actief gesteld), had het op haar weg gelegen dat binnen bekwame tijd na de afloop van het traject aan werknemer mee te delen. Daarnaast geldt dat TTC werknemer op non-actief heeft gesteld (kennelijk vooruitlopend op beëindiging van de arbeidsovereenkomst) wegens vermeend disfunctioneren, terwijl zij in het gesprek op 28 augustus 2013 had aangegeven dat hij bij onvoldoende functioneren zou worden teruggeplaatst in de functie van barmedewerker. TTC heeft niet als goed werkgever gehandeld door werknemer op non-actief te stellen. Zij laadt daarmee de verdenking op zich een voldongen feit te hebben willen creëren ten behoeve van de nog te voeren beëindigingsprocedure. Hoewel er wel degelijk aanmerkingen zijn te maken op het functioneren van werknemer, zijn de verwijten van onvoldoende gewicht om ontbinding te rechtvaardigen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:3783

Zaaknummer: 3035524 UE VERZ 14-304 AL/1116

Rechters: P. Krepel

Advocaten: A. Koopman en A.M. Boogaart

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:685 BW