

RECHTSPRAAK

Frames Proces Systems B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie, nadat een eerder ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren is afgewezen. Er is geen serieus verbetertraject ingezet, waarvan werkgever een ernstig verwijt wordt gemaakt. Billijke vergoeding € 40.000.

Werknemer is sinds 1 oktober 2005 in dienst van Frames als project engineer. Sedert 1 januari 2012 is werknemer werkzaam als project manager. Het salaris bedraagt thans € 4.660 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten, waaronder een bonusregeling. Op 31 maart 2015 heeft Frames een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op grond van disfunctioneren, ingediend bij de Kantonrechter Gouda. Dit heeft de kantonrechter afgewezen, omdat het disfunctioneren van werknemer niet vast is komen te staan. Frames heeft in zijn verzoekschrift gesteld dat werknemer het aangeboden verbetertraject had moeten accepteren. De kantonrechter is het hier niet mee eens, de werknemer hoefde de aangeboden functie van (senior) project engineer niet te accepteren, zolang uit een coachings- of verbetertraject niet was gebleken dat zo'n traject geen oplossing bood. Als al zou worden uitgegaan van disfunctioneren, dan moet een serieus verbetertraject worden gevolgd. Voorts heeft Frames na deze procedure op 23 juni 2015 een brief aan de werknemer gestuurd. Hierin heeft Frames opgemerkt dat zij nog steeds vindt dat werknemer in zijn functie onvoldoende functioneert en dat het vertrouwen in zijn persoon en zijn functioneren minimaal is en dat dit vertrouwen niet op korte termijn zal veranderen. Werknemer meent dat hem geen reële kans is geboden. Frames verzoekt de Kantonrechter Amsterdam (alsnog) de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsverhouding is verstoord. Dit blijkt uit hetgeen beide partijen naar voren hebben gebracht, zij het dat zij in hoge mate verschillen over de 'schuldvraag'. Frames is blijven benadrukken dat werknemer niet naar behoren functioneert en ziet geen andere optie dan beëindiging, omdat werknemer op geen enkele wijze bereid is mee te werken aan het voorgestelde verbetertraject. De visie van werknemer staat daar diametraal tegenover: hij meent dat hem geen reële kans is geboden en heeft zich zelfs ziek moeten melden, welke ziekmelding door de bedrijfsarts is gekwalificeerd als een gevolg van het tussen partijen bestaande arbeidsconflict. Nu aangenomen moet worden dat de arbeidsverhouding is verstoord wordt de arbeidsovereenkomst op die grond ontbonden. Aan

werknemer wordt de verzochte transitievergoeding (€ 18.353 bruto) toegekend, nu Frames niet heeft betwist deze verschuldigd te zijn en deze ook in hoogte niet heeft betwist. Voorts heeft de werknemer in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat Frames ter zake het eindigen van de arbeidsovereenkomst een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Gelet op de overwegingen van de Goudse kantonrechter had, na diens afwijzende beschikking, een serieus verbetertraject moeten worden ingezet, waarbij werknemer een reële kans zou worden gegeven. Van een dergelijk traject is geen sprake geweest. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in het voorgestelde verbetertraject in feite door Frames teruggezet is in functie (demotie), met niet meer taken en bevoegdheden dan die van project engineer, de functie die werknemer tot 2012 bij Frames bekleedde. Dit is ernstig verwijtbaar nu Frames werknemer geen eerlijke kans op verbetering heeft geboden. Dit klemmt temeer omdat de kantonrechter te Gouda heeft overwogen dat werknemer de hem (blijkbaar toen al) aangeboden functie van (senior) project engineer in elk geval niet hoefde te accepteren, zolang uit een coachings- of verbetertraject niet was gebleken dat zo'n traject geen oplossing bood. Ten aanzien van de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Frames is, ondanks de beschikking van de kantonrechter te Gouda, onverstoort doorgegaan op haar koers, uitgaande van ernstig disfunctioneren aan de kant van werknemer. Op geen enkele wijze lijkt Frames rekening te houden met de omstandigheden dat de kantonrechter het aangevoerde disfunctioneren niet aangetoond heeft geacht en voorts dat werknemer de onderhavige fulltime functie in een vierdaagse werkweek diende uit te voeren en dat hij het afgelopen jaar is geconfronteerd met de benodigde extra zorg voor zijn (ernstig zieke) vrouw en kinderen en dat hij (desondanks) niet onverdienstelijk heeft gepresteerd, onder meer blijken uit het gegeven dat hij over de jaren 2013 en 2014 bonussen heeft ontvangen. Hieraan doet niet af dat werknemer niet wilde meewerken aan het door Frames voorgestelde verbetertraject, omdat dit traject zozeer uitging van het disfunctioneren aan de kant van werknemer dat van werknemer niet verwacht kon worden dat hij aan dat traject zijn medewerking verleende. Niet gebleken is dat werknemer niet bereid was mee te werken aan welk verbetertraject dan ook. Vast staat dat Frames werknemer met ingang van 10 augustus 2015 heeft geschorst, zonder behoud van loon. Dit is eveneens ernstig verwijtbaar. In de brief van 3 augustus 2015 wordt de schorsing (met loonsanctie) namelijk in het vooruitzicht gesteld, voor het geval werknemer niet op een gesprek d.d. 7 augustus 2015 zou komen, terwijl vast staat dat werknemer op genoemde datum wel is verschenen. Echter, los daarvan was de maatregel voor werknemer diffamerend. Tot slot wordt overwogen dat in een geval als het onderhavige de billijke vergoeding een zekere omvang moet hebben, omdat anders het risico bestaat dat een relatief lage vergoeding voor lief wordt genomen, en in feite een vrijbrief vormt voor ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever door een verstoorde arbeidsverhouding te construeren en zo op oneigenlijke wijze het einde van het dienstverband met een werknemer te realiseren. Alle omstandigheden in aanmerking nemend zal aan werknemer een vergoeding worden toegekend van € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:8752

Zaaknummer: 4544364 EA VERZ 15-1105

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: H.J. Wiarda en M. Adansar

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW