

RECHTSPRAAK

werknemer/HQF B.V., h.o.d.n. Best Chauffeurs & Logistiek

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Er heeft geen zorgvuldig functioneringstraject plaatsgevonden. In een eerste gesprek over het onvoldoende functioneren van werknemer is direct een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Zowel transitievergoeding als billijke vergoeding (ad € 20.000) verschuldigd.

Werknemer is op 1 maart 2006 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van HQF B.V., handelend onder de naam Best Chauffeurs & Logistiek (hierna: HQF), in de functie van planner tegen een bruto maandsalaris van € 2.935. Op 1 september 2015 is werknemer door twee collega's aangesproken op zijn functioneren, waarna HQF werknemer bij brief van diezelfde datum een beëindigingsvoorstel heeft gedaan. In voornoemde brief staat tevens dat, indien werknemer ervoor kiest in dienst te blijven bij HQF, van hem verwacht wordt dat hij gaat voldoen aan de kaders die HQF aan zijn functioneren stelt. Geconcludeerd wordt onder meer dat het werktempo van werknemer niet afdoende is en dat hij te weinig initiatief in zijn functioneren vertoont. Bij brief en e-mailbericht van 23 september 2015 heeft werknemer te kennen gegeven dat hij niet akkoord gaat met een beëindiging van het dienstverband en dat hij zich beschikbaar houdt voor de bedongen werkzaamheden. Werknemer heeft zijn werkzaamheden (deels) kunnen hervatten. Op 25 september 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 30 september 2015 heeft de bedrijfsarts met werknemer gesproken en vastgesteld dat sprake was van situatieve arbeidsongeschiktheid. In september 2015 is afgesproken dat een functioneringstraject van start zal gaan. Vanaf 21 oktober 2015 heeft een kort mediationtraject plaatsgevonden, dat op initiatief van HQF is geëindigd. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, alsmede HQF te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer aan zijn verzoek ten grondslag legt dat het vertrouwen in de directeur van HQF zo ernstig geschaad is dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is en HQF zich niet tegen de verzochte ontbinding verzet, zal de kantonrechter overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens komt aan de orde de vraag of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van HQF. Indien zulks het geval is, kan aan werknemer een billijke vergoeding worden toegekend. Ook komt werknemer in die situatie een

transitievergoeding toe. Tot de taak van de werkgever behoort het om met werknemer functioneringsgesprekken te voeren waarin aangegeven wordt wat er schort aan het functioneren van de werknemer en welk traject in gang gezet zal worden om verbetering te brengen in het functioneren. Vervolgens zal het functioneren gemonitord dienen te worden en zal het traject zonodig bijgesteld dienen te worden. In de situatie van werknemer is op geen enkele wijze gebleken dat in de afgelopen jaren functioneringsgesprekken zijn gevoerd waarin het onvoldoende functioneren besproken zou zijn. Een verbetertraject is in ieder geval tot september 2015 niet voorgesteld. Uitgaande van deze situatie is het gesprek dat op 1 september 2015 heeft plaatsgevonden tussen werknemer en twee collega's zeer kwalijk. Niet alleen is dit gesprek op geen enkele wijze aangekondigd bij werknemer, ook is het niet juist om een dergelijk gesprek over te laten aan zijn directe collega. De directeur had zelf als leidinggevende dit gesprek dienen te voeren. Voorts is het ongepast om in een eerste gesprek over het in de ogen van de werkgever onvoldoende functioneren direct een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. De kantonrechter is, mede gelet op het voorgaande, van oordeel dat HQF zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen jegens werknemer. Werknemer komt dan ook een transitievergoeding toe. Ook de billijke vergoeding is verschuldigd, die de kantonrechter vaststelt op een bedrag van € 20.000.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:675

Zaaknummer: 4734432 EJ VERZ 16-13

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: J.H. Kolenbrander en A.J.C. van Gorp

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW