

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek op grond van d-grond en g-grond. Na wijziging bedrijfscultuur en bedrijfsstructuur heeft werknemer slechts twee maanden de tijd gekregen zijn functioneren te verbeteren.

Werknemer is op 1 mei 1986 bij de rechtsvoorganger van werkgever in dienst getreden en vervulde tot 16 december 2015 de functie van Planner Operational Purchasing. Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden (op grond van primair de d-grond, subsidiair de g-grond). Ter onderbouwing daarvan heeft werkgever naar voren gebracht dat ondanks een verbetertraject en de intensieve coaching door de direct leidinggevende werknemer zijn eigen regels blijft stellen en de aanwijzingen niet opvolgt. Werknemer laat zich, ondanks de intensieve inspanningen van werkgever, niet aansturen. Hij is daarom volgens werkgever ongeschikt voor zijn functie. Volgens werkgever mag op het functieniveau van werknemer uitvoering verlangd worden van de basale afspraken. Subsidiair stelt werkgever dat het disfunctioneren van werknemer heeft geleid tot een zodanig verlies van draagvlak dat ook om deze reden voortzetting van de arbeidsovereenkomst geen enkel reëel perspectief meer kent en ontbinding dient te volgen. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft kennelijk vanaf 1986 tot en met 2014 naar behoren en naar tevredenheid gefunctioneerd. Tijdens de mondelinge behandeling is de kantonrechter gebleken dat in de loop der jaren de bedrijfscultuur en vooral ook de bedrijfsstructuur is veranderd. Als omslagpunt is gebleken dat 2014 kan worden aangemerkt als een roerig jaar voor de hele organisatie en dat kennelijk daarna veel meer de strakke structuur en afbakening van verantwoordelijkheden een 'hot' item is geworden. Het persoonlijk verbeterplan dat werd opgesteld en waarbij feitelijk werknemer slechts twee maanden de tijd kreeg om de door zijn leidinggevende X gewenste manier van werken zich eigen te maken en op te volgen acht de kantonrechter onvoldoende om te kunnen vaststellen dat de werkgever de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Werkgever benoemt geen enkel incident waarbij het aantoonbaar aan werknemer kan worden verweten dat er ernstige fouten door hem zijn gemaakt. Daarnaast hebben de in het verbeterplan genoemde punten, zo is ter mondelinge behandeling gebleken, slechts betrekking op een deel van de werkzaamheden van werknemer en wordt onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er een substantieel deel van de uitvoering door werknemer van zijn functie onder de maat was. Het primaire verzoek (d-grond) wordt afgewezen.

De kantonrechter is er zich van bewust dat werknemer een omslag zal moeten maken en de oude vertrouwde bedrijfscultuur tot het verleden behoort en hij zich zal moeten aanpassen aan de nieuwe bedrijfsstructuur. De verhouding met de direct leidinggevende van werknemer heeft enige averij opgelopen maar van een leidinggevende mag zoveel professionaliteit worden verwacht dat deze verhouding, wellicht met behulp van een onafhankelijk gespreksleider, weer op de rails wordt gezet. Van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, is onvoldoende gebleken. Ook het subsidiaire verzoek van werkgever moet daarom worden afgewezen. Werknemer heeft een tegenverzoek gedaan en daaraan de voorwaarde verbonden voor het geval al tot ontbinding zou worden besloten. Nu deze voorwaarde niet wordt ingevuld komt de kantonrechter niet meer toe aan het beoordelen van dit tegenverzoek zodat dit dient te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:3044

Zaaknummer: 4819512/AZ/16-36 08042016

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: R.J.C. Brouwer en A.J.T.M. Oudenhoven

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