

RECHTSPRAAK

VvE Beheer Amsterdam B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek (d-grond). Het enkel veelvuldig vastleggen van de indruk van de leidinggevende over (het vermeende uitblijven van) de voortgang van de werknemer in het verbetertraject vormt op zichzelf geen garantie voor de toewijzing van het ontbindingsverzoek.

Werknemer is in dienst van VvE Beheer Amsterdam B.V. (hierna: VBA) als projectleider. X is sinds begin 2013 de leidinggevende van werknemer. Op 17 december 2013 vond een functioneringsgesprek plaats tussen X en werknemer. Blijkens het verslag daarvan, opgesteld door X, scoorde werknemer op vier van de zeven resultaatsafspraken en op zes van de tien competenties onvoldoende. Naar aanleiding hiervan is vanaf januari 2014 een langdurig verbetertraject gestart. Op 20 januari 2016 heeft hiervan de eindevaluatie plaatsgevonden, waarin VBA tot de conclusie komt dat het verbetertraject niet is geslaagd. VBA verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege de ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid (d-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. VBA heeft naar voren gebracht dat X bij zijn aantreden in 2013 de specifieke opdracht meekreeg om meer leiding en sturing te geven op de betreffende afdeling. De activiteiten van de projectleiders moesten rendabeler worden. Vooropgesteld wordt dat het VBA vrij staat om haar koers te wijzigen. Dat laat echter onverlet dat van VBA verwacht mag worden dat zij er, in dat proces, zorg voor draagt dat zij blijft voldoen aan alle eisen van zorgvuldig werkgeverschap. Daaronder valt niet alleen het voorbereiden van een ingrijpende verandering, maar ook adequate begeleiding van de betrokken werknemers, inclusief de leidinggevende die geacht wordt deze wijziging door te voeren. In deze zaak valt op dat X de zaken geheel naar eigen inzicht heeft aangepakt, zonder dat op enig moment is gebleken van ondersteuning van een professionele HR-afdeling of bijvoorbeeld de visie van de ondernemingsraad op de nieuwe wijze van aansturing. In een dergelijke situatie, waarin de leidinggevende en de werknemer een-op-een aan elkaar zijn overgeleverd, is het niet verwonderlijk dat deze verhouding op de proef wordt gesteld. Gelet op de diverse verlengingen van de tijdelijke contracten moet het ervoor worden gehouden dat VBA tot het moment waarop X de voorgenomen koerswijziging inzette tevreden was met het functioneren van werknemer. Vervolgens zijn de formeel aan de functie gestelde eisen van werknemer niet

gewijzigd, maar de invulling daarvan door X wel, waarbij de druk kwam te liggen op de vraag of werknemer wel voldoende beschikte over de diverse competenties. De - deels subjectieve - beoordeling of dat het geval was kwam eenzijdig bij X te liggen, zonder dat ergens uit blijkt dat deze opereerde vanuit een bredere visie op personeelsbeleid of op andere wijze professioneel werd ondersteund. In dit licht moet het ingezette verbetertraject van meet af aan als een ongelijke strijd worden beschouwd. Het zeer intensieve begeleidingstraject lijkt vooral gericht te zijn geweest op een verandering van de persoon van werknemer. Geconcludeerd moet worden dat de wijze waarop VBA werknemer heeft onderworpen aan het verbetertraject niet voldoet aan de daaraan op grond van goed werkgeverschap te stellen eisen. Het enkel veelvuldig vastleggen van de indruk van de leidinggevende over (het vermeende uitblijven van) de voortgang van de werknemer in het verbetertraject vormt op zichzelf geen garantie voor de toewijzing van het ontbindingsverzoek. Het verzoek gegrond op de d-grond wordt dan ook afgewezen. Ook een beroep op de g-grond slaagt niet, nu beide partijen te kennen hebben gegeven elkaar op het persoonlijke vlak wel degelijk te kunnen waarderen, hetgeen perspectief biedt op een vruchtbare voortzetting van het dienstverband.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:2602

Zaaknummer: EA VERZ 16-264

Rechters: E. Pennink

Advocaten: E.F.A. Ledeboer-van Soest en M.A. Woudenberg

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