

RECHTSPRAAK

AGIN Rotterdam BV/werknemer

Ontbindingsverzoek op de d-grond afgewezen. Niet gebleken dat er op inhoudelijk gebied sprake is van structureel disfunctioneren van werknemer, terwijl ook niet gebleken is dat werkgever, voor wat betreft de inhoudelijke werkwijze van werknemer, ter voorkoming van nieuwe fouten/klachten een deugdelijk verbetertraject heeft ingezet.

Werknemer is per 1 april 2004 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van AGIN Rotterdam BV (hierna: AGIN). Werknemer is er tijdens verschillende beoordelingsgesprekken op gewezen dat hij langzamer is dan zijn collega's en er zijn steeds afspraken gemaakt over de wijze waarop hij zijn functioneren zou kunnen verbeteren, maar daaraan heeft werknemer volgens AGIN feitelijk geen uitvoering gegeven. AGIN verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat de werkzaamheden van werknemer van 1 april 2004 tot aan 1 april 2012, zijnde de datum per welke werknemer feitelijk met een nieuwe werkgever te maken kreeg, hoofdzakelijk hebben bestaan uit het dagelijks 'uitrijden' van exploten. Verder verschillen partijen niet van mening dat ook in de periode daarna tot aan heden zijn werkdagen nagenoeg volledig door die werkzaamheden werden en worden gevuld. Duidelijk is verder geworden dat AGIN, die per 1 april 2012 (feitelijk) de nieuwe werkgever van werknemer is geworden, vanaf dat moment bij herhaling kenbaar heeft gemaakt dat zij meer van hem verlangde dan hij tot dan toe presteerde. In het bijzonder gaat het dan om een verhoging van zijn productie, het actief bijdragen aan verbetering van de efficiency van de organisatie en het delen van kennis en ervaring met zijn minder ervaren collega's. Werknemer heeft gesteld, en AGIN heeft niet onderbouwd ontkracht, dat hij de exploten die hij dagelijks meekrijgt, in de regel ook diezelfde dag daadwerkelijk uitreikt. Anders gezegd: AGIN stelt wel dat de productie van werknemer fors achterblijft bij die van collega-deurwaarders met een vergelijkbaar takenpakket, maar als de oorzaak daarvan is dat zij werknemer niet meer exploten meegEEft, valt niet in te zien dat werknemer daarvan een verwijt te maken valt, laat staan dat er daarom sprake zou zijn van disfunctioneren. Zulks nog daargelaten de vraag of AGIN, als zij hem 60 tot 90 exploten per dag zou meegeven, in redelijkheid van werknemer, die ter zitting heeft opgemerkt dat hij voor 1 april 2012 steeds maximaal 45 à 53 exploten per dag uitreikte, een dergelijke (gemiddelde) productie per dag kan verlangen, dit naast de overige werkzaamheden die AGIN meent, gezien zijn (senior)functie, zijn hogere (van voor 1 april 2012 'meegenomen') salaris en zijn ervaring, van hem te mogen vergen maar welke hij daarvoor niet verrichtte. Voor wat betreft het delen

van kennis en ervaring met zijn minder ervaren collega's is van belang dat werknemer de hele dag 'op pad' is om exploten uit te reiken en dat hij nooit eerder een cursus, zoals die door hem was toegezegd, heeft geschreven en gegeven aan zijn collega's. Tegen die achtergrond bezien wordt geoordeeld dat het hier op de weg van AGIN, die zulk een uitwisseling van kennis en ervaring voorstond maar vervolgens heeft geconstateerd dat werknemer daarmee in gebreke bleef, had gelegen om veel meer dan zij nu heeft gedaan, de regie in handen te nemen en daarover duidelijke en concrete afspraken te maken met werknemer, waarbij te denken valt aan het uitzetten van een tijdpad, het vaststellen van een datum waarop de cursus gegeven zou moeten worden en het 'uitroosteren' van werknemer opdat hij, die immers hele dagen op pad was, dan de cursus zou voorbereiden. Dat heeft AGIN echter niet gedaan, althans dat is gesteld noch gebleken. Al met al is niet gebleken dat er, mede gelet op het feit dat hij al circa 35 jaar deurwaarderswerkzaamheden uitvoert en ook gezien de positieve beoordeling begin 2014, op inhoudelijk gebied sprake is van structureel disfunctioneren van werknemer, terwijl ook niet gebleken is dat AGIN, voor wat betreft de inhoudelijke werkwijze van werknemer, ter voorkoming van nieuwe fouten/klachten een deugdelijk verbetertraject heeft ingezet. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:3412

Zaaknummer: 4911442 VZ VERZ 16-4809

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: J. van de Kreeke en D.J.W. Feddes

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