

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Door slecht functioneren (maar niet disfunctioneren) is een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan. Niemand wil meer met werknemer samenwerken. Voldragen g-grond.

Werknemer, geboren op 7 mei 1968, is sinds 1 september 2013 werkzaam bij werkgever, sinds 1 januari 2014 in loondienst als Director Product Management & Purchasing. Het laatstgenoten salaris bedraagt € 7.598,23 bruto, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Daarnaast is een bonusregeling van toepassing. In deze functie gaf werknemer leiding aan 15 personen. De CEO heeft kritiek op het functioneren van werknemer, maar ook vertrouwen in hem als persoon. Na een periode van verbetering, ziet men in 2015 weer een terugval. Werknemer is vervolgens in september 2015 in zijn nieuwe functie Director Purchasing (de officiële functiebenaming is Manager Purchasing) begonnen. In zijn nieuwe functie geeft werknemer aan 2 à 3 mensen leiding. Per september 2015 is persoon 3 aangesteld als Director Product Management & Purchasing. Ook nadien blijven de klachten over het functioneren van werknemer niet uit. Werkgever heeft op zowel de d- als de g-grond ontbinding verzocht. De kantonrechter heeft het verzoek op de d-grond afgewezen. Er is wel veel over maar weinig met werknemer over zijn functioneren gesproken, aldus de kantonrechter. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst is per 1 juni 2016 ontbonden, met veroordeling van werkgever tot betaling aan werknemer van een transitievergoeding van € 6.838,41.

Het hof oordeelt als volgt. Voldoende staat vast dat het functioneren van werknemer niet goed verliep. Er is veel tijd en energie door werkgever in het verbeteren van het functioneren van werknemer gestoken. Het is ook juist dat in de nieuwe – lagere – functie het functioneren van werknemer beneden peil bleef. Voorts is genoegzaam duidelijk geworden dat bij alle collega's het vertrouwen in het functioneren met werknemer volledig weg is. Derhalve is sprake van een voldragen g-grond. De arbeidsrelatie is ernstig en duurzaam verstoord. Hoewel werknemer ter zitting heeft verklaard geen problemen te zien in hernieuwde samenwerking met CEO, manager en persoon 8 – naam persoon 3 heeft inmiddels een andere functie – blijkt uit de verklaringen van deze personen dat zij dat niet voor mogelijk houden. Herplaatsing ligt dan ook niet in de rede.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:9998

Zaaknummer: 200.195.774

Rechters: E.B. Knottnerus, J.H. Kuiper en S.C.P. Giesen

Advocaten: S.A. van Snippenburg en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:683 BW