

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Kantonrechter wijst ontbindingsverzoek van werkgever op grond van disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie en verwijtbaar handelen af. Als er al sprake zou zijn van disfunctioneren, wat niet het geval is, had werkgever bovendien een verbetertraject moeten aanbieden.

Werknemer is sinds 1 oktober 2000 in dienst van werkgever, laatstelijk als technisch commercieel medewerker (€ 2.850 bruto per maand exclusief vakantietoeslag). In de periode tussen 2001 en 2010 hebben (functionerings)gesprekken tussen werkgever en werknemer plaatsgevonden. In maart 2010 is er door werkgever aan alle medewerkers van het bedrijf een laatste waarschuwing gegeven. Van 2010 tot en met 2014 hebben eveneens functioneringsgesprekken plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer. Op 29 september 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werknemer, waarbij werkgever aan werknemer heeft medegedeeld dat hij is vrijgesteld van werk (met behoud van loon), dat werkgever voornemens is de arbeidsovereenkomst te beëindigen en dat zij daartoe een beëindigingsvoorstel zal doen. Werknemer heeft vanaf 2000 jaarlijks een bonus ontvangen van werkgever. Werkgever verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Werknemer voert verweer.

De kantonrechter is van oordeel dat bij de beantwoording van de vraag of werknemer naar behoren functioneert, met name moet worden gekeken naar diens functioneren gedurende de jaren 2015 en 2016. Werkgever heeft gesteld dat werknemer in de periode tussen 2004 en 2007 naar behoren heeft gefunctioneerd, maar dat in de jaren daarvoor zijn functioneren niet naar behoren was en dat de slechte beoordelingen van werknemer vanaf 2007 zijn teruggekeerd en dat de problemen betreffende werknemer vervolgens hebben voortgeduurd, maar zij onderbouwt dit op geen enkele wijze. Bovendien blijkt uit de door werknemer in het geding gebrachte verslagen van de functioneringsgesprekken die tussen november 2005 en oktober 2013 hebben plaatsgevonden en waarvan de inhoud door werkgever niet is weersproken, geenszins dat er kritiek was op het functioneren van werknemer. De algemene waarschuwing die in 2010 is gegeven betreft alle medewerkers van werkgever en ziet dus niet specifiek op het functioneren van werknemer. Ook uit de in het geding gebrachte verklaringen van (oud-)collega's en klanten van werkgever blijkt niet van disfunctioneren. Door werkgever is verder gewezen op het feit dat werknemer onder werktijd zeer regelmatig met privé zaken bezig is geweest. Uit de door werkgever overgelegde stukken blijkt echter niet dat werknemer zeer regelmatig onder werktijd chatgesprekken met zijn vriendin heeft gevoerd. Uit het feit dat werknemer jaarlijks salarisverhogingen en bonussen ontving, kan dan ook eerder worden

afgeleid dat werkgever tevreden was over zijn functioneren dan dat sprake was van disfunctioneren. Daar komt bij dat, zo al sprake zou zijn van een onvoldoende functioneren van werknemer, het op de weg van werkgever had gelegen om op duidelijke en niet mis te verstane wijze aan werknemer kenbaar te maken dat naar haar mening sprake was van disfunctioneren. Vervolgens had werkgever werknemer in voldoende mate in de gelegenheid moeten stellen om zijn functioneren te verbeteren. Subsidiair stelt werkgever dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Zoals hiervoor reeds is overwogen is de kantonrechter van oordeel dat hetgeen door werkgever is gesteld betreffende het functioneren van werknemer onvoldoende is om vast te stellen dat sprake was van disfunctioneren, zodat werkgever niet kan worden gevolgd in haar stelling dat zij door het slechte functioneren van werknemer geen vertrouwen meer heeft in een verdere vruchtbare samenwerking met werknemer. Ook op de g-grond kan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarom niet worden toegewezen. Meer subsidiair stelt werkgever dat sprake is van verwijtbaar handelen/nalaten (e-grond). Nu hetgeen werkgever in dat kader heeft gesteld, niet is komen vast te staan, kan dat evenmin leiden tot toewijzing van het ontbindingsverzoek op de e-grond. Verder heeft werkgever nog gewezen op een e-mailbericht van 6 juli 2016 van werknemer aan een collega, waarin hij volgens werkgever een 'dikke vinger' maakt naar de directie van werkgever. Nog daargelaten dat werknemer het in genoemd e-mailbericht slechts heeft over 'dikke middel vin.....voor die anderen' zonder die anderen nader te duiden, is het werkgever niet toegestaan om zonder enige aanleiding in de e-mailbox van een werknemer te kijken. Concluderend is de kantonrechter van oordeel dat het ontbindingsverzoek ook op de e-grond niet toewijsbaar is. Op grond van het voorgaande geldt dat geen sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:6275

Zaaknummer: 5398018

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J. van de Graaf en W.F. Wienen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d, e en g BW