

RECHTSPRAAK

Fuel Exploitatie Maatschappij B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek e- en g-grond. Door functioneringsverslagen geheel onvermeld te laten heeft werkgeefster op zijn minst een onvolledig beeld gegeven met betrekking tot het functioneren van werknemer. Evenmin heeft werkgever een serieus verbetertraject opgestart. Ten slotte is niet gebleken dat herplaatsing niet mogelijk is.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2008 bij werkgeefster werkzaam. Werkgeefster is een retailer van Shell en exploiteert 3 tankstations, te weten: 'Oeijenbraak', 'Nobis' en 'Deersels'. Vanaf september 2015 heeft werknemer een nieuwe leidinggevende gekregen. Werkgeefster heeft vanaf het jaar 2016 (schriftelijke) waarschuwingen gegeven aan werknemer. Partijen hebben één gesprek gehad bij een mediator. Er hebben nadien geen gesprekken meer plaatsgevonden bij de mediator, omdat partijen het niet eens werden over het doel van de mediation. Werkgeefster heeft aan werknemer een voorstel gedaan tot beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Thans verzoekt werkgeefster primair ontbinding op grond van verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

E-grond: verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer?

Het is de kantonrechter opgevallen dat er van de zijde van werkgeefster geen functioneringsverslagen zijn overgelegd. Er blijken echter wel functioneringsverslagen te zijn opgemaakt en werknemer heeft deze over de jaren 2013, 2014 en 2015 in het geding gebracht. Bij het lezen van deze functioneringsverslagen vallen de kantonrechter een aantal zaken op. In de eerste plaats zijn het zeer uitvoerige en gedetailleerde functioneringsverslagen. Verder staan er zowel goede als minder goede zaken betreffende het functioneren van werknemer in. Wat verder opvalt is dat de verwijten die werknemer in deze procedure worden gemaakt ook in deze functioneringsverslagen te lezen zijn, zij het dat ze minder worden benadrukt. Hij wordt bijvoorbeeld aangesproken op het maken van flauwe grapjes naar vrouwelijke collega's, het niet laten uitspreken van anderen en een onvoldoende beheersing van de Nederlandse

taal. Maar die punten worden voor de stationsmanager vervolgens meer dan goed gemaakt door zijn werklust, verkoopvaardigheden, beheersing van vreemde talen en bereidheid om extra werk te verzetten als dat nodig is. In deze verslagen is een 'eindoordeel' betreffende werknemer opgenomen dat, gewaardeerd op een schaal van 1 tot en met 5, steeds uitkomt op een 4, zijnde 'ruim voldoende' en de één na hoogste waardering. Door deze recente functioneringsverslagen geheel onvermeld te laten heeft werkgeefster op zijn minst een onvolledig beeld gegeven met betrekking tot het functioneren van werknemer. Dat de minder goede punten van werknemer zich in de afgelopen periode meer zouden hebben gemanifesteerd dan voorheen is niet gebleken. Uiteraard kan het zo zijn dat de waardering van bepaalde eigenschappen anders gaat uitvallen – dat minder goede punten zwaarder gaan wegen en goede punten juist minder – maar daarbij past dan wel een traject van verandering. Zeker gelet op het feit dat werknemer thans negen jaar in dienst is en positief werd beoordeeld. Een serieus verbetertraject met zo nodig hulp van externe deskundigen ligt dan in de rede en mag van een goed werkgever verwacht worden. Daarvan is echter geen sprake geweest. Er is derhalve geen sprake van een voldragen e-grond.

G-grond: verstoorde arbeidsverhouding?

Ook de g-grond kan niet tot ontbinding leiden. Van een ernstige en duurzame verstoring is de kantonrechter – mede gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van de e-grond – echter niet gebleken, met name niet van het duurzame karakter ervan. Tot september 2015 functioneerde werknemer immers ruim voldoende. Dat is veranderd met de komst van een nieuwe manager. Het verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gedateerd 30 januari 2017. Per saldo is er dus sprake van ongeveer één jaar waarin het gedrag van werknemer kennelijk niet aan de eisen voldoet. Dat er in die tijd een serieus verbetertraject is opgestart blijkt niet. Er heeft één mediationgesprek plaatsgevonden, waarna werkgeefster heeft ingezet op een beëindiging van het dienstverband. Dat is toch niet te beschouwen als een serieus traject. Ten slotte overweegt de kantonrechter dat hem niet gebleken is dat herplaatsing niet mogelijk is. Er zijn namelijk in totaal drie vestigingen waar in totaal 38 medewerkers werkzaam zijn, waarbij werknemer in meerdere vestigingen heeft gewerkt. Hoewel werkgeefster heeft aangevoerd dat vrijwel iedere medewerker niet meer met werknemer wenst samen te werken, acht de kantonrechter de onderbouwing daarvan te mager.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:3129

Zaaknummer: 5684821 \ AZ VERZ 17-21

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.M.J. Corvers en G.C.G. Raymakers

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