

RECHTSPRAAK

## Sligro food group B.V./werknemer

***Gesprek over disfunctioneren werknemer en verbetertraject resulteren in ontbinding op de g-grond. De verstoorde arbeidsverhouding houdt verband met het vermeende disfunctioneren. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar, waardoor werknemer een billijke vergoeding krijgt toegekend.***

### *Feiten*

Werknemer is op 17 maart 1997 in dienst getreden bij Sligro. Tot april 2016 was werknemer Manager Binnendienst op de vestiging van Sligro in Drachten. Sinds april 2016 heeft werknemer een buitendienstfunctie als Rayon Manager Foodservice, thans genoemd Accountmanager. Bij brief van 30 maart 2018 is aan werknemer een salarisverhoging toegekend wegens zijn 'goede functioneren en ontwikkeling' in 2017. In de periode van 21 februari 2018 tot 21 september 2018 is de leidinggevende vier dagen meegereisd met werknemer en heeft hij in totaal tien afspraken bijgewoond. In juli 2018 heeft Sligro haar retailtak verkocht, hetgeen een reorganisatie met zich bracht. Op 11 oktober 2018 zijn werknemer en zijn Sales-collega's uitgenodigd voor een bijeenkomst, waarin onder meer werd aangekondigd dat alle medewerkers een gesprek met hun leidinggevende zouden krijgen over het nieuwe functieprofiel en de gevolgen daarvan. Op 31 oktober 2018 heeft Sligro bij werknemer in een gesprek aangegeven dat zij niet tevreden was over zijn functioneren. De leidinggevende heeft op 1 november 2018 een verslag van het gesprek van 31 oktober 2018 opgesteld en onder meer aan werknemer geschreven dat hij een verbeterplan van werknemer wilde ontvangen, dat werknemer op 7 november 2018 diende te bespreken met Sligro. Mocht na een periode van maximaal zes maanden blijken dat werknemer onvoldoende verbetering in zijn functioneren heeft laten zien, dan zal het dienstverband worden beëindigd, zo schrijft de leidinggevende. Hierna vindt er diverse correspondentie plaats tussen Sligro en werknemer. Bij e-mail van 26 november 2018 heeft werknemer aan Sligro laten weten dat hij niet aanwezig zal zijn bij het gesprek van 27 november 2018 en dat hij graag in gesprek gaat, maar pas nadat hij de door hem gevraagde informatie heeft ontvangen. Op 27 november 2018 heeft werknemer zich telefonisch ziek gemeld. Bij e-mail van 3 december 2018 heeft Sligro meegedeeld dat zij de loonbetaling aan werknemer stopzet met het voorbehoud dat de loonstop ongedaan wordt gemaakt als de bedrijfsarts zou oordelen dat werknemer vanwege medische beperkingen niet in staat was tot een gesprek. De bedrijfsarts adviseert op 27 december 2018 – kort samengevat – dat partijen het gesprek aangaan met als advies om zo nodig mediation in te zetten. Op 20 februari 2019 heeft een mediationgesprek tussen partijen

plaatsgevonden, dat niet tot een oplossing heeft geleid. Bij e-mail van 4 april 2019 legt Sligro werknemer twee opties voor, namelijk een gesprek om de lucht te klaren en te spreken over de verbeterpunten óf overleg over een beëindigingsregeling. Verder schrijft Sligro dat zij overweegt een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen als er geen oplossing wordt gevonden. Bovendien wordt vermeld dat als er geen werkbare oplossing in zicht is, mogelijk opnieuw een loonstop zal worden ingesteld. Het UWV concludeert dat er op 25 maart 2019 geen sprake was van een medische reden voor arbeidsongeschiktheid van werknemer. Sligro verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van de e-grond en g-grond.

#### *Oordeel*

##### *e-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat de conclusie dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan re-integratie en aan het in gesprek gaan met zijn werkgever, waardoor hij dusdanig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten dat van Sligro niet gevegd kan worden de arbeidsrelatie voort te zetten, niet gerechtvaardigd is.

##### *g-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat Sligro voldoende heeft gemotiveerd dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat niet van haar kan worden gevegd de arbeidsverhouding voort te zetten. Daaraan doet niet af of werknemer dan wel Sligro een verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan of voortbestaan van de verstoring. Van belang is in dit verband dat werknemer ook zelf in de in het geding gebrachte correspondentie, alsmede in zijn verweerschrift heeft aangegeven terugkeer bij Sligro niet meer een reële optie te vinden, hetgeen hij ter zitting desgevraagd heeft bevestigd. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsrelatie inmiddels onherstelbaar is beschadigd. Dat een nieuw mediationtraject – waartoe Sligro bovendien niet bereid is – in dit stadium na diverse gerechtelijke procedures de patstelling tussen partijen zou kunnen doorbreken en nog tot een andere uitkomst zou kunnen leiden wordt, gelet op hetgeen zich sinds 31 oktober 2018 tot heden tussen partijen heeft afgespeeld, niet realistisch geacht.

#### *Billijke vergoeding*

Hoewel Sligro geen disfunctioneren ten grondslag heeft gelegd aan haar ontbindingsverzoek houdt het feitencomplex dat heeft geleid tot de verstoring van de arbeidsrelatie echter wel dusdanig verband met het door Sligro gestelde disfunctioneren van werknemer en een daaraan gekoppeld verbetertraject, dat een en ander niet los van elkaar kan worden gezien. Al met al heeft Sligro werknemer in onvoldoende mate een reële kans geboden het vermeende disfunctioneren te verbeteren en hem kan die kans thans ook niet meer worden geboden omdat – zoals hiervoor is overwogen – de arbeidsverhouding inmiddels dusdanig is beschadigd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Nu Sligro op voornoemde punten in gebreke is gebleven, heeft zij de verstoring van de arbeidsrelatie zelf in belangrijke

mate in de hand gewerkt en is er sprake van de situatie dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen c.q. nalaten van de werkgever. Er bestaat dan ook aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 17-07-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2019:3196

**Zaaknummer:** 7718518 AR VERZ 19-36

**Rechters:** T.K. Hoogslag

**Advocaten:** D.J.L. Siegers en L. van de Vrugt

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