

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk weten te maken dat werkgever doelbewust een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd door werknemer (plotseling) te confronteren met een verschil van inzicht dan wel disfunctioneren.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgever. Op 23 januari 2020 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. De vestigingsdirecteur en leidinggevende van werknemer heeft hiervan een verslag opgemaakt. Op 16 april heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en een conceptvaststellingsovereenkomst aangeboden, inhoudende een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 31 mei 2020. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat werkgever hem onverwacht en na een positief beoordelingsgesprek, nu eens een verschil van inzicht en dan weer disfunctioneren verweten heeft, terwijl voor beide geen aanleiding bestond.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat dat reden geeft om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De vraag waarover partijen nog van mening verschillen, is of deze verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, zodat deze een transitie- en een billijke vergoeding aan werknemer moet betalen. De kantonrechter is van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten geen sprake is. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk weten te maken dat – zoals hij stelt – werkgever doelbewust een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd door, na een positief beoordelingsgesprek en een aanpassing van de arbeidsovereenkomst naar een dienstverband voor onbepaalde tijd, werknemer plotseling te confronteren met een verschil van inzicht dan wel disfunctioneren. Het omzetten van de arbeidsovereenkomst van een dienstverband voor bepaalde tijd naar een dienstverband voor onbepaalde tijd, had, volgens de toelichting van werkgever, niet te maken met de (goede) prestaties van werknemer als verkoopadviseur, maar met de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020, in verband waarmee werkgever de beleidskeuze heeft gemaakt om zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit het verslag van het beoordelingsgesprek op 23 januari 2020 blijkt dat de leidinggevende van werknemer verder niet zo onverdeeld

positief is geweest als werknemer het doet voorkomen. Van het gesprek dat werknemer vervolgens op 16 april 2020 met zijn leidinggevende heeft gehad, lopen de lezingen nogal uiteen. De lezing van werkgever acht de kantonrechter veel geloofwaardiger dan die van werknemer. De leerpunten van werknemer zijn weergegeven in het verslag van het beoordelingsgesprek. Dat het vervolgens met werknemer bergafwaarts is gegaan wordt bevestigd door de bijlagen bij productie 2, waarvan de inhoud door werknemer niet is weersproken. Verder kan het enkel voorhouden van een keuze tussen enerzijds het voortzetten van het dienstverband met een verbetertraject en anderzijds een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden op zichzelf niet opgevat worden als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Conclusie is dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:2341

Zaaknummer: 8500153 \ EJ VERZ 20-157

Rechters: F. Koster

Advocaten: O. Hammerstein en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:671b BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:686a BW en 7:673 BW