

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door direct aan te sturen op beëindiging dienstverband, nadat uit ontwikkelassessment werknemer (sinds 1988 in dienst) bleek dat er sprake was van een aantal ontwikkelpunten. Billijke vergoeding van € 20.500 bruto en € 1.250 netto toegewezen.

Feiten

Werknemer, thans 64 jaar, is op 1 april 1988 in dienst getreden bij A.M.W. Marine (hierna: AMW). Zijn salaris bedraagt € 5.100 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslagen. Werknemer vervult de functie van technisch commercieel medewerker. In oktober 2019 heeft AMW aan werknemer voorgesteld een ontwikkelassessment te ondergaan. Werknemer is hiermee akkoord gegaan. Uit het assessment van 19 november 2019 blijkt dat werknemer op basis van de optelsom van de onderdelen van het assessment en de functiecompetenties, zijn ervaring en kwaliteiten, voldoende ontwikkeld is voor de functie van technisch commercieel medewerker. In het rapport wordt verder een aantal ontwikkelpunten genoemd. AMW heeft vervolgens aangegeven het dienstverband te willen beëindigen. Werknemer is niet bereid geweest het dienstverband vrijwillig te beëindigen. Op 6 februari 2020 is werknemer op non-actief gesteld in afwachting van de ontslagprocedure. AMW verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de d-grond, subsidiair op de i-grond (een combinatie van de d- en de g-grond), met toekenning van de transitievergoeding aan werknemer. Voor het geval het ontbindingsverzoek van AMW wordt afgewezen, verzoekt werknemer ontbinding op grond van artikel 7:671c BW, met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Disfunctioneren (d-grond)

De kantonrechter overweegt dat is gebleken dat bij AMW irritaties bestaan over de werkwijze van werknemer. Zo zou werknemer het overzicht missen, waardoor het facturatie- en betalingsproces vertraging oploopt. Ook voert AMW aan dat werknemer zijn vakantiedagen niet in overleg afstemt, dat het aantal opgegeven vakantiedagen afwijkt van het daadwerkelijk genoten verlof en dat werknemer ongevraagd gewerkte uren zonder overleg verrekent. Voor zover deze kritiekpunten terecht zijn, tonen deze onvoldoende aan dat sprake is van disfunctioneren. Dit geldt ook voor het rapport van het ontwikkelassessment. De conclusie in het assessmentrapport luidt dat werknemer voldoende ontwikkeld wordt geacht voor de functie van technisch commercieel medewerker. Weliswaar worden er in het rapport ook

ontwikkelpunten genoemd, maar dit maakt niet dat uit het rapport volgt dat werknemer onvoldoende functioneert. Voor zover er al sprake is van disfunctioneren in de ogen van AMW, had AMW werknemer een reële kans moeten bieden om zijn functioneren te verbeteren. Dit is niet gebeurd. Al met al is geen sprake van een voldragen d-grond.

Cumulatiegrond (i-grond)

Het beroep op de i-grond slaagt niet. Er is geen sprake van disfunctioneren en evenmin is werknemer een verbetertraject geboden. Er is geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Op grond van artikel 25 Rv moet de rechter de rechtsgronden ambtshalve aanvullen. Ten aanzien van de rechtsgronden heeft de rechter de plicht zelfstandig en onafhankelijk van wat partijen daarover hebben aangevoerd, na te gaan op basis van welke rechtsregels naar aanleiding van de vastgestelde feiten, de verzochte ontbinding zou kunnen worden toegewezen. AMW stelt zich op het standpunt dat werknemer niet geschikt is voor zijn functie en dat hij AMW onterechte en ernstige verwijten maakt die AMW als kwetsend heeft ervaren. Door de op non-actiestelling en de correspondentie daarna is de arbeidsverhouding verder verstoord geraakt. Uit het tegenverzoek van werknemer en de verwijten die hij AMW maakt, volgt dat hij zelf ook geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking. Al met al levert dit een voldragen g-grond op. De arbeidsovereenkomst wordt op die grond ontbonden.

Vergoedingen

Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. AMW wordt veroordeeld tot betaling van € 59.522,02 aan transitievergoeding. Voorts oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, nu AMW ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. AMW heeft werknemer een ontwikkelassessment laten ondergaan dat als doel had inzicht te verkrijgen op welke wijze werknemer zich verder zou kunnen ontwikkelen en of ontwikkeling mogelijk was. AMW heeft een eigen draai gegeven aan de uitkomsten van het assessment en heeft naar aanleiding daarvan besloten de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen, terwijl werknemer op dat moment bijna 32 jaar bij AMW in dienst was en niet gebleken is dat in het verleden op- of aanmerkingen op zijn functioneren zijn geweest. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter onder meer rekening met gemiste inkomsten en pensioenschade. De kantonrechter brengt daarnaast de helft van de transitievergoeding in mindering op de billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 20.500 bruto. Daarnaast wordt een bedrag van € 1.250 netto aan billijke vergoeding toegewezen als tegemoetkoming voor de kosten van rechtsbijstand die niet zijn aan te merken als proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6350

Zaaknummer: 8312569 HA VERZ 20-17

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en H.S. Snijders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:671c BW