

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft onvoldoende duidelijk gemaakt dat sprake is van een (bijna) voldragen g-grond of d-grond en had zich actiever dienen op te stellen. Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond en i-grond wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2008 in dienst getreden bij DNM International B.V. (hierna: DNM) in de functie van administratief medewerker. Op 30 juni 2017 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de HR manager. In het verslag van dit gesprek zijn enkele aandachtspunten benoemd. Op 6 februari schrijft de leidinggevende van werkneemster over onder meer de klachten en werkdruk die werkneemster ervaart en de acties die zullen worden ondernomen. DNM biedt therapie aan op kosten van DNM, hetgeen werkneemster niet wil. Op 11 oktober schrijft de HR manager aan werkneemster onder meer dat geen verbetering is te zien in het functioneren en wordt inschakeling van een coach of psycholoog geadviseerd. Werkneemster schakelt een coach in, waarna zij op 3 december 2013 aan de HR manager vraagt om duidelijkheid over het genoemde verbeterplan of actieplan. Uit de correspondentie tussen werkneemster en de coach blijkt dat de eerdere hulpvraag van werkneemster niet correspondeert met de door DNM aangedragen punten. Hierna corresponderen de HR manager en werkneemster meerdere malen over onder meer dit actieplan/verbeterplan. Op 9 januari 2020 stuurt de gemachtigde van DNM naar aanleiding van het gesprek dat tussen partijen heeft plaatsgevonden aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst in verband met de (voorgenomen) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben geen oplossing bereikt. DNM verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden primair op de g-grond en subsidiair op de i-grond.

Oordeel

G-grond

De kantonrechter overweegt dat de stellingen van DNM geen steun vinden in de uitgebreid aangehaalde correspondentie, althans niet in die mate dat moet worden geconcludeerd dat hier sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. In de eerste plaats blijkt niet dat werkneemster moeite heeft met verandering en al vanaf aanvang moeite heeft gehad met de nieuwe HR manager, zoals DNM stelt. Pas eind december 2019, na het gesprek dat op 4 december 2019 heeft plaatsgevonden, kan uit de correspondentie worden afgeleid dat er frictie tussen partijen is ontstaan. Dit lijkt echter voornamelijk gevoeld te worden door de HR

manager, die zich afvraagt waarom werkneemster telkens blijft vragen wat de directie ervan vindt. Tevens blijkt dat partijen van mening verschillen over het verloop of de inhoud van het gesprek van 4 december 2019. Deze frictie en/of miscommunicatie kan naar het oordeel van de kantonrechter echter noch als ernstig noch als structureel worden gekwalificeerd. Als dat wel zo zou zijn geweest dan ligt het op de weg van DNM als werkgever actie te ondernemen die verstoorde arbeidsrelatie te repareren, bijvoorbeeld door het inzetten van mediation.

D-grond en i-grond

De d-grond is door DNM niet als afzonderlijke grond aan het verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd en zal besproken worden in het kader van de aangedragen 'i-grond'. Voorop staat dat uit het verslag van het functioneringsgesprek van 30 juni 2017 onvoldoende blijkt dat op dat moment sprake is van disfunctioneren. Er zijn wellicht verbeterpunten maar verder spreekt er tevredenheid uit dat verslag. Werkneemster komt immers in aanmerking voor een bonus als de winst het toelaat. Begin 2018 is er vervolgens een e-mail waaruit blijkt dat werkneemster door privéomstandigheden weinig druk aankan. Er worden afspraken gemaakt hoe hiermee om te gaan. Daarna verandert de toon, zo volgt uit de overgelegde correspondentie vanaf eind 2018, in die zin dat niet langer wordt gesproken over het helpen van werkneemster bij haar privéproblemen maar over het verbeteren van het functioneren van werkneemster. DNM draagt werkneemster daarbij op zelf, met hulp van een door DNM betaalde coach, een verbeterplan op te stellen. Aan de hand van een lijst met concrete voorbeelden die door DNM zijn gegeven heeft werkneemster een plan van aanpak opgesteld. Het is echter niet de werknemer die een verbeterplan voor zichzelf moet opstellen maar de werkgever. Het is de werkgever, die immers van mening is dat het functioneren achterblijft en die bepaalde verwachtingen heeft van de werknemer, die de piketpalen uitzet waarlangs het verbetertraject dient te lopen. Het was dus aan DNM om duidelijk uiteen te zetten wat zij verwacht, waar werkneemster niet aan die verwachtingen voldoet en hoe dat volgens haar kan worden verbeterd. Uiteraard is daarbij medewerking van werkneemster vereist maar niet gebleken is dat werkneemster onwillig was. Integendeel, zij heeft zich ingezet om een verbeterplan of actieplan te maken. Verder geldt dat het voor werkneemster onvoldoende duidelijk was wat haar functie inhield en wat er dus van haar verwacht werd. De functie van werkneemster is aangeduid als office manager, maar DNM stelt zich op het standpunt dat het niet alleen gaat om de taken van een officemanager maar ook die van personal assistent en telefoniste/receptioniste. Er zijn dus maar liefst drie functieomschrijvingen waar werkneemster aan zou moeten voldoen terwijl uit niets blijkt dat dit met werkneemster is overeengekomen. Verwezen wordt voorts naar het e-mailbericht van de coach van werkneemster van 4 december 2018 waarin deze opmerkt dat de voorgestelde aanpak van DNM niet gebruikelijk is. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat werkneemster niet naar behoren functioneerde en als dat wel zo was dan nog heeft te gelden dat werkneemster niet voldoende of op juiste wijze in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. Het gestelde disfunctioneren, in combinatie met een verstoorde arbeidsrelatie, kan dan ook niet het oordeel dragen dat de arbeidsovereenkomst in het kader van de i-grond dient te worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8278

Zaaknummer: 8301612 VZ VERZ 20-1393

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en DAS Rechtsbijstand

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