

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer onverhoeds, met ruimschoots onvoldoende basis en daarmee volkomen prematuur een ontslag in het vooruitzicht gesteld. Ontbindingsverzoek disfunctioneren afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2016 in dienst van Obvion N.V, aanvankelijk in de functie van IT-auditor en sinds 1 januari 2019 in de functie van auditmanager. Begin 2019 heeft werknemer een ontwikkelassessment gedaan. Het assessment is vervolgens door Pontes International uitgevoerd. Tijdens een gesprek op 1 oktober 2019 heeft Obvion aan werknemer te kennen gegeven dat zij het dienstverband met hem wil beëindigen. Op 9 oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld met zowel lichamelijke als geestelijke klachten. Daarna heeft Obvion werknemer meerdere malen verzocht om mee te werken aan beëindiging van het dienstverband. Tot op heden is werknemer nog niet arbeidsgeschikt bevonden. Obvion verzoekt onder meer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren.

Oordeel

Opvallend is dat Obvion nalaat om de beoordelingen over de jaren 2016, 2017 en 2018 en zelfs het assessmentverslag van 24 juni 2019 bij haar verzoek in het geding te brengen. Ten einde te kunnen komen tot een afgewogen beslissing, maar bovendien ook in het kader van de verplichtingen van partijen ex artikel 21 Rv acht de kantonrechter dit van belang. Die beoordelingen zijn immers nagenoeg geheel positief, en uit het assessment blijkt geenszins dat werknemer totaal ongeschikt zou zijn voor zijn functie, hooguit dat er een aantal verbeterpunten zijn. Dat er voorafgaande aan de ziekmelding van werknemer met hem gesprekken zijn gevoerd waarin hem medegedeeld werd dat hij niet goed functioneerde en hem gelegenheid werd geboden dat functioneren te verbeteren, wordt door werknemer gemotiveerd betwist en door Obvion verder niet onderbouwd. Dat, zoals Obvion thans betoogt, al twee en een half jaar lang sprake is van ernstig disfunctioneren en dat werknemer daar ook meermaals op is aangesproken, onderbouwt zij slechts met verklaringen, die echter allemaal pas ruim een jaar na het assessment en driekwart jaar nadat Obvion voor het eerst een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft gedaan, zijn opgesteld. Die verklaringen vallen bovendien niet of nauwelijks te rijmen met de positieve beoordelingen over 2016, 2017 en 2018 en lijken daardoor (en mede door hun timing) veeleer te zijn ingegeven door de wens de huidige directie bij te vallen in haar onderhavige ontbindingsverzoek. Obvion heeft, in weerwil van het assessment en zonder ook maar herstel van werknemer en de uitkomst van een verbetertraject af te wachten, zelf de conclusie getrokken dat de in haar optiek bestaande verbeterpunten simpelweg niet te

coachen/verbeteren zijn en besloten dat de wegen van partijen dienen te scheiden. Concluderend stelt de kantonrechter vast dat Obvion op 1 oktober 2019 werknemer onverhoeds, met ruimschoots onvoldoende basis en daarmee volkomen prematuur een ontslag in het vooruitzicht stelde. Ook de wijze waarop Obvion tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer op een beëindiging van het dienstverband is blijven aansturen, ziet de kantonrechter als een schoolvoorbeeld van hoe het niet moet. Het verzoek is om deze redenen niet toewijsbaar, ook niet op grond van de te elfder ure aangevoerde grondslagen van een verstoorde arbeidsrelatie en de cumulatiegrond.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:9556

Zaaknummer: 8782979 AZ VERZ 20-108

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en A.L. van den Bergh

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 21 Rv