

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek (d-grond) afgewezen. Werkgever heeft niet tijdig kenbaar gemaakt dat werknemer zou disfunctioneren en werknemer heeft onvoldoende gelegenheid gehad zijn functioneren te verbeteren.*Feiten*

Werknemer is op 15 februari 2016 in dienst getreden bij SAS Institute B.V. in de functie van Segmentation and Data analyst. Op 6 mei 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende waarna in een e-mail aan werknemer de doelen voor 2020 zijn bevestigd. Bij e-mail van 4 december 2020 heeft SAS aan werknemer voorgesteld om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst. Als reden daarvoor schrijft SAS dat het functioneren van werknemer al lange tijd een probleem is, dat dit al vaak met werknemer is besproken en dat hij voldoende mogelijkheden heeft gekregen om zich te verbeteren, maar dat dit niet is gelukt. Ook schrijft SAS dat sprake is van een arbeidsconflict. Werknemer is met dit voorstel niet akkoord gegaan. SAS verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-grond, g-grond dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt ten aanzien van het verzoek op de d-grond dat geen sprake is van disfunctioneren. Werknemer verstuurt jaarlijks 60 tot 70 mailings. SAS heeft drie concrete voorbeelden genoemd over een periode van anderhalf jaar van mailings waarbij werknemer fouten heeft gemaakt. Daarnaast heeft SAS twee voorbeelden genoemd waarbij werknemer niet (direct) op e-mails van collega's heeft gereageerd. Hieruit kan naar het oordeel van de kantonrechter geen disfunctioneren worden afgeleid. Voor zover wel sprak zou zijn geweest van disfunctioneren komt daarbij dat SAS niet heeft aangetoond dat werknemer tijdig in kennis is gesteld van het (vermeende) disfunctioneren en geen gelegenheid heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren. Het ligt op de weg van de werkgever om de werknemer serieus en reëel de gelegenheid tot verbetering te bieden. Uit de stukken van SAS blijkt dat er wel (intern) over werknemer is gesproken, maar weinig mét werknemer. Dat werknemer uit het feit dat zijn salaris sinds 2019 niet is verhoogd heeft moeten afleiden dat SAS vond dat hij disfunctioneerde, volgt de kantonrechter evenmin. Van een werknemer mag in zijn algemeenheid niet verwacht worden dat hij uit het uitblijven van een salarisverhoging afleidt dat een werkgever vindt dat hij disfunctioneert. Het ligt op de weg van de werkgever om dat duidelijk te maken aan de werknemer. SAS heeft dat niet gedaan. Ook is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Uit de overgelegde stukken blijkt weliswaar dat niet alle collega's steeds volledig tevreden zijn geweest over het werk van

werknemer, maar een verstoorde arbeidsverhouding kan daaruit niet worden afgeleid. Als al sprake is van spanningen binnen het team, of collega's die niet meer met werknemer willen werken, zoals SAS stelt, ligt het op de weg van SAS, als werkgever, om die verhoudingen te verbeteren of te herstellen. De arbeidsovereenkomst zal ook niet worden ontbonden op de door SAS aangevoerde i-grond. Ook een combinatie van omstandigheden zorgt er niet voor dat van SAS niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:3694

Zaaknummer: 9014002 \ AO VERZ 21-21

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: P. van den Berg en A. Noest

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