

RECHTSPRAAK

Werknemer weigert zich neer te leggen bij de door de werkgever voorgeschreven werkwijze omdat die in strijd zou zijn met diverse basisregels in de IT. Ontbindingsverzoek op de d-grond wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2018 in dienst van werkgeefster. De leidinggevende van werknemer heeft op 5 juli 2018 aangegeven dat werknemer zich onvoldoende actief en coöperatief opstelt binnen en buiten het team en dat hij onvoldoende initiatief neemt in het bijhouden van afspraken of het oppakken van aanbevelingen. Met werknemer zijn op 14 februari 2019 en 14 maart 2019 functioneringsgesprekken gevoerd omdat hij niet luistert naar adviezen van collega's en zijn eigen weg gaat. Op 12 juli 2019 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen omdat hij richting zijn manager tijdens een werkoverleg tot drie keer toe woedend heeft gereageerd met de woorden '*sodemieter toch op*', zonder hiervoor excuses te willen maken. In de periode van oktober 2019 tot mei 2020 heeft een eerste verbetertraject plaatsgevonden. In de eindconclusie is opgenomen dat geen, althans onvoldoende, verbetering is geconstateerd. In 2020 heeft werknemer een onvoldoende beoordeling ontvangen. Op 10 juni 2020 heeft werkgeefster werkgever een officiële waarschuwing gegeven omdat hij een belangrijke werkinstructie voor het uitvoeren van access reviews niet had opgevolgd en aanvullende opdrachten van zijn manager niet had uitgevoerd. Op 7 oktober 2020 heeft de teammanager werknemer er schriftelijk op gewezen dat verschillende collega's hebben geklaagd over de uiterst moeizame wijze waarop met hem kan worden samengewerkt en dat werkgeefster hem voor de laatste maal in de gelegenheid stelt zijn functioneren te verbeteren via een verbetertraject. Op 30 november 2020 heeft werknemer nog een officiële waarschuwing gekregen. Op 14 januari 2021 heeft de leidinggevende van werknemer geconcludeerd dat de doelstellingen uit het verbeterplan niet zijn bereikt en dat er geen vertrouwen is dat hij zijn functioneren alsnog zou kunnen verbeteren. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op de d-grond op. Daartoe is het volgende redengevend. Werknemer heeft uitgelegd waarom zijn werkbeslissingen wél juist zijn en waarom de aanpak van zijn leidinggevende en zijn collega's níet juist is. De kantonrechter ziet in het verweer van werknemer geen aanknopingspunten om te oordelen

dat de werkinstructies en -afspraken van werkgeefster niet redelijk zijn. Ook al zou werknemer gelijk hebben dat door werkgeefster met de gegeven instructies wordt gehandeld in strijd met de basisregels over toegangsbeheer, dan nog moet hij zich uiteindelijk wel neerleggen bij de instructies van zijn werkgever. Uit de aan hem gegeven waarschuwingen blijkt dat werknemer dat herhaaldelijk niet doet. Werknemer heeft op de zitting uitgelegd dat hij zich juist aan de basisregels houdt omdat de in zijn ogen verkeerde aanpak anders terugkomt in een auditbeoordeling. Werkgeefster heeft er echter op gewezen dat zij juist audit findings heeft moeten oplossen als gevolg van een verkeerde manier van handelen van werknemer. De kantonrechter wil zonder meer aannemen dat werknemer zijn werk met goede bedoelingen uitvoert, maar hij moet zich (uiteindelijk) wel kunnen neerleggen bij de gegeven instructies. Omdat werknemer herhaaldelijk en over een lange periode heeft laten blijken dat hij zich niet kan of wil aanpassen aan de (redelijke) werkinstructies van werkgeefster, en omdat hij deze houding ook in deze procedure blijft aannemen, heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat hij ongeschikt is voor zijn functie. Werknemer heeft ook voldoende gelegenheid gekregen om zijn functioneren te verbeteren, maar daar niets mee gedaan. Aan werknemer zal de transitievergoeding van € 7.087,64 worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3702

Zaaknummer: 9243908 UE VERZ 21-159 SV/40160

Rechters: P. Krepel

Advocaten: E.C. Brussee

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