

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding wegens onoverbrugbaar verschil van inzicht over de wijze waarop de functie van werknemer moet worden vervuld.

Feiten

Werknemer is met ingang van 12 maart 2018 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Dudok Real Estate B.V. (hierna: Dudok) in de functie van senior projectontwikkelaar. Naar aanleiding van een aantal opvolgende gebeurtenissen heeft op 29 september 2020 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de directeurs van Dudok. In dit gesprek is aan bod gekomen dat Dudok verandering wil zien in gedrag, werkwijze, aanpak en professionaliteit van werknemer. Van dit gesprek is een verslag gemaakt. Dudok verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b BW tussen partijen te ontbinden wegens ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid (art. 7:669 lid 3 sub d BW). Subsidiair verzoekt Dudok de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3 sub g BW) en meer subsidiair op grond van de cumulatiegrond (art. 7:669 lid 3 sub i BW). Werknemer heeft geconcludeerd tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

D-grond: disfunctioneren

Primair heeft Dudok verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren. Ter onderbouwing van dit verzoek heeft Dudok verschillende projecten aangehaald ten aanzien waarvan zij gemotiveerd heeft aangegeven op welke wijze werknemer haars inziens tekort is geschoten in de uitoefening van zijn functie. Dit is ook in het gesprek van 29 september 2020 aan bod gekomen. Werknemer heeft zich tegen de inhoud van het gespreksverslag niet verzet, zodat moet worden aangenomen dat hij op dat moment erkende althans in elk geval erin berustte dat hij op deze terreinen moest veranderen. De kantonrechter gaat desondanks niet over tot ontbinding op de d-grond, omdat niet is gebleken dat Dudok werknemer in voldoende mate de gelegenheid heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren. Een concreet verbeterplan heeft Dudok niet overgelegd en tijdens het gesprek van 29 september 2020 is weliswaar afgesproken dat werknemer en Dudok één keer per kwartaal met elkaar in gesprek zouden gaan om de verbeterpunten te monitoren, maar Dudok heeft geen verslagen van deze gesprekken overgelegd waaruit kan blijken of en, zo ja, op welke wijze hieraan invulling is gegeven.

G-grond: verstoorde arbeidsverhouding

Subsidiar heeft Dudok gesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, maar uit het dossier, de gevoerde correspondentie en hetgeen op de mondelinge behandeling is besproken, is gebleken dat tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestaat over de wijze waarop de functie van senior projectontwikkelaar door werknemer dient te worden ingevuld. Partijen hebben vele malen gesproken over het gedrag en functioneren van werknemer, maar deze gesprekken, terugkoppelingen en feedback hebben niet tot verandering geleid, ook niet nadat Dudok duidelijk te kennen had gegeven dat dit gevolgen zou hebben voor zijn dienstverband. Nu werknemer zich ook tijdens de mondelinge behandeling op het standpunt blijft stellen dat er niets te verbeteren is en werknemer al geruime tijd is vrijgesteld van werkzaamheden bij Dudok, is voldoende gebleken dat tussen partijen een impasse is ontstaan, zonder uitzicht op verandering c.q. verbetering. In deze omstandigheden kan van Dudok in redelijkheid niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:9090

Zaaknummer: 9085089 \ HA VERZ 21-31

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: M.A.T. Schroots

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