

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek d-grond afgewezen. Werkgeefster deed niets met werkdruk klachten. Van disfunctioneren is geen sprake en aan werkneemster is ook niet (op tijd) kenbaar gemaakt dát zij zou disfunctioneren.

Feiten

Werkneemster is op 15 juni 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van commercieel secretaresse. Op 21 oktober 2021 heeft de directeur van werkgeefster een gesprek opgevangen tussen werkneemster en een collega, waarbij werkneemster zich negatief uitliet over de directeur. Hierop is werkneemster in een gesprek van 27 oktober 2020 aangesproken. Op 20 mei 2021 heeft werkgever aan werkneemster kenbaar gemaakt dat hij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, hetgeen hij bij e-mail aan haar heeft bevestigd. Daarin staat onder meer dat de manieren van werken van werkgever en werkneemster niet hetzelfde zijn en dat zij qua uitvoering en werkwijze niet op dezelfde lijn zitten. Partijen zijn in gesprek gegaan over een beëindigingsvoorstel, maar daar zijn zij niet uitgekomen. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege primair disfunctioneren, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding of, meer subsidiair, een combinatie van die omstandigheden.

Oordeel

Niet in geschil is dat het takenpakket van werkneemster sinds haar indiensttreding bij werkgeefster is aangepast en steeds verder is uitgebreid. De kantonrechter volgt werkgever echter niet in zijn standpunt dat werkneemster, omdat zij niet alle aan haar opgedragen taken (naar behoren) uitvoert, niet voldoet aan de eisen die werkgever stelt en redelijkerwijs mag stellen. Van een werkgever mag namelijk verwacht worden dat hij serieus zou zijn ingegaan op de diverse werkdrukkklachten van werkneemster. In plaats daarvan streeft hij naar het einde van de arbeidsovereenkomst. Daar gaat de kantonrechter echter niet in mee. Dat er zakenpartners van werkgever zijn die hebben aangegeven niet meer te willen samenwerken met werkneemster, heeft werkgever in zijn geheel niet onderbouwd. Werkgever legt verder nog aan het disfunctioneren ten grondslag dat werkneemster structureel fouten maakt in offertes. Werkneemster ontkent niet dat zij – in de tweehonderd offertes die zij per jaar maakt – weleens fouten heeft gemaakt, maar van het structureel maken van fouten is geen sprake. Hieruit kan volgens de kantonrechter ook geen disfunctioneren worden afgeleid. Voor zover overigens al sprake zou zijn van disfunctioneren, komt daarbij dat werkgever niet heeft aangetoond dat werkneemster (1) tijdig in kennis is gesteld van het (vermeende)

disfunctioneren en (2) in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. De kantonrechter concludeert met dit alles dat geen sprake is van een voldragen d-grond. Met betrekking tot de g-grond oordeelt de kantonrechter dat niet gesproken kan worden over een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Weliswaar is gebleken dat de communicatie en/of samenwerking tussen werkneemster en de directeur niet altijd even prettig is verlopen, maar een verstoorde arbeidsverhouding kan daaruit niet worden afgeleid. Dat werkneemster zich tegenover een collega negatief heeft uitgelaten over de directeur is niet netjes, maar niet is gebleken dat dit – nadat zij hierop is aangesproken – nogmaals is gebeurd. Ook is niet gebleken dat werkgever iets heeft ondernomen om de relatie te verbeteren of te herstellen. Tot slot zal ook de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden op de door werkgever meer subsidiair aangevoerde i-grond. Van een situatie waarin de werkgever een ontbindingsverzoek niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen, is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. De arbeidsovereenkomst zal aldus niet worden ontbonden. Werkneemster heeft als tegenverzoek om een verklaring voor recht gevraagd dat zij niet gehouden kan worden aan enig concurrentie- en/of relatiebeding. Vaststaat dat het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was opgenomen, zonder een schriftelijke motivering. Daarom is sprake van een nietig beding. Deze nietigheid komt niet te vervallen door verloop van tijd of conversie naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit betekent dat geen rechtsgeldig concurrentie- en/of relatiebeding is overeengekomen. De verzochte verklaring wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:7852

Zaaknummer: 9328652 \ AO VERZ 21-71

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: T. Koenders en Kloet, A. A. Kloet

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