

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op g-grond. Gelet op alle gesprekken die partijen hierover al hebben gehad sinds begin 2020 en het doorlopen verbetertraject dat niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, is er geen reële verwachting dat de verstoorde arbeidsrelatie nu nog hersteld kan worden.***

*Feiten*

Werknemer is op 16 oktober 2010 in dienst getreden bij Tata als operator. Werknemer was aanvankelijk werkzaam op de locatie van Tata in Oosterhout. In 2012 en 2013 heeft Tata de kantonrechter in Breda verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze verzoeken zijn afgewezen. X heeft werknemer op 9 april 2020 een “officiële gespreksnotitie” gestuurd omdat werknemer op 9 april 2020 aanvankelijk niet de werkzaamheden wilde uitvoeren die zijn toenmalige teamleider hem opdroeg. Werknemer heeft over het jaar 2019-2020 een beoordeling ‘onder gewenst niveau’ gekregen. Tata heeft een verbeterplan voor werknemer opgesteld dat op 27 augustus, 15 september, 27 oktober, 29 oktober en 2 november 2020 met werknemer is besproken. Per brief van 14 oktober 2020 heeft Tata werknemer een officiële waarschuwing gegeven voor het te vroeg verlaten van de werkplek ondanks de opdracht van X om te blijven. Op 5 januari 2021 heeft een eerste evaluatie van het verbetertraject plaatsgevonden. Z, teamleider en direct leidinggevende van werknemer, heeft in het verslag van het gesprek hierover op 19 januari 2021 onder meer geschreven dat werknemers houding de afgelopen periode nog niet optimaal is geweest. Werknemer heeft het verslag op 15 februari 2021 getekend voor gezien. Op 23 maart 2021 heeft de eindevaluatie van het verbetertraject plaatsgevonden. De eindconclusie van Z was dat werknemer geen zichtbare verandering heeft laten zien en dat hij er niet in is geslaagd zich te verbeteren op de punten uit het verbeterplan. Tijdens een gesprek op 5 juli 2021 hebben partijen afgesproken dat werknemer een tweede verbetertraject zou gaan volgen. Y heeft werknemer tijdens het gesprek op 12 juli 2021 gezegd dat een tweede verbetertraject geen zin meer heeft en dat Tata zou overgaan tot het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich hierop ziek gemeld. Tata verzoekt bij beschikking de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel*

Tata heeft in ieder geval vanaf begin 2020 kritiek gehad op het gedrag en de houding van werknemer en zij heeft ondanks alle aanwijzingen die zij heeft gegeven en het verbetertraject niet de door haar gewenste gedragsverbetering gezien. Dat er mogelijk wel een

gedragsverbetering was geweest als het verbetertraject langer had geduurd en/of als een coach zou zijn ingeschakeld, valt te betwijfelen. Werknemer is het namelijk niet eens met de kritiek van Tata en is van mening dat hij goed functioneert, ondanks zijn erkenning tijdens het tweede evaluatiegesprek dat zijn gedrag en houding de afgelopen twee jaar niet goed waren. Werknemer heeft ook geen enkel vertrouwen in zijn direct leidinggevende Z. Hij wil geen tweede verbetertraject onder leiding van Z aangaan vanwege een voorval van enkele maanden eerder en wil zelfs niet met hem in gesprek. Hierdoor is er inmiddels sprake van een onwerkbaar situatie en zijn de verhoudingen tussen partijen ernstig verstoord geraakt. Gelet op alle gesprekken die partijen hierover al hebben gehad sinds begin 2020 en het doorlopen verbetertraject dat niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, is er geen reële verwachting dat de verstoorde arbeidsrelatie nu nog hersteld kan worden. Als sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding kan de arbeidsovereenkomst alleen worden ontbonden als herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In de gegeven omstandigheden ligt het niet in de rede dat Tata werknemer in een andere passende functie herplaatst. Tijdens de mondelinge behandeling is naar voren gekomen dat de locatie in Zwijndrecht een kleine fabriek is met ongeveer honderd werknemers en dat sprake is van één productielijn. Werknemer heeft nog geopperd dat hij wellicht onder een andere teamleider zou kunnen gaan werken, maar hij heeft ook verklaard dat hij het liefst in zijn eigen team blijft, bij zijn huidige collega's, dat hij ontevreden is over zijn salaris en dat Tata hem in zijn ogen nooit heeft geholpen. Bovendien heeft ook X, een van de andere teamleiders in Zwijndrecht, kritiek op zijn functioneren, zoals vermeld in het verslag van het gesprek van 12 juli 2021. Terugplaatsing naar Oosterhout ligt ook niet voor de hand, omdat werknemer destijds juist is overgeplaatst omdat het daar niet goed ging. Onder deze omstandigheden ligt het daarom niet in de rede dat Tata werknemer elders in de organisatie een passende functie aanbiedt. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 19-10-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:9908

**Zaaknummer:** 9362737 HA VERZ 21-75

**Rechters:** P. Joele

**Advocaten:** D.J.A. Smit en C.H. Pannekoek

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:699 lid 3 sub g BW