

RECHTSPRAAK

Ontbinding verstoorde arbeidsverhouding. Niet gebleken dat daadwerkelijk beoordelingen en een zorgvuldig verbetertraject hebben plaatsgevonden, terwijl deze wel als basis voor ontbinding wegens disfunctioneren zijn gepresenteerd. Billijke vergoeding € 70.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2007 in dienst bij Unihorn B.V. Werknemer geeft in zijn functie leiding aan een projectteam van ongeveer vier tot zes medewerkers. In een gesprek op 13 juli 2021 heeft Unihorn aan werknemer kenbaar gemaakt het dienstverband te willen beëindigen, omdat werknemer niet aan de gewenste verwachtingen voldoet en in de toekomst geen verbetering te verwachten is. De gemachtigden van partijen hebben vervolgens gecorrespondeerd, maar dit heeft niet geleid tot een oplossing. Unihorn verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter constateert op basis van de stukken en de informatie verkregen op de zitting dat de arbeidsverhouding tussen Unihorn en werknemer duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Partijen maken elkaar over en weer verwijten en hebben duidelijk geen vertrouwen meer in elkaar en in een verdere samenwerking. Een voortzetting van de arbeidsovereenkomst is onder die omstandigheden niet zinvol. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf ook verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Unihorn zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus zal worden ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen

Unihorn baseert het gestelde disfunctioneren van werknemer op twee beoordelingen die zouden hebben plaatsgevonden in 2019 en 2020. Er is op geen enkele wijze komen vast te staan dat er in 2019 daadwerkelijk een beoordelingsgesprek met werknemer heeft plaatsgevonden. Ook is niet komen vast te staan dat werknemer op de hoogte is gebracht van de beoordeling over 2019, terwijl Unihorn haar ontbindingsverzoek wel op deze beoordeling baseert en stelt dat deze beoordeling het uitgangspunt vormde voor het door haar gestelde verbetertraject. Dat kan Unihorn worden aangerekend. Dat er aandachtspunten waren en dat werknemer daarmee bekend was of behoorde te zijn (niet voor niets is in januari 2020 een coachingstraject opgestart), maakt dit niet anders. Dat het coachingstraject de lading van een

verbetertraject had en dat dit kenbaar was voor werknemer, heeft Unihorn dan ook niet onderbouwd. In de tweede helft van 2020 is tijdens een planningsgesprek aan werknemer duidelijk kenbaar gemaakt dat er verbeterpunten waren en dat hij eind van het jaar ook verbetering moest laten zien. Aan deze punten heeft werknemer vervolgens echter met de coach gewerkt en vast staat dat de coaching in december 2020 positief is afgesloten. Daaruit kan niet anders worden geconcludeerd dan dat er verbetering zichtbaar was. Gelet op het in beginsel positieve resultaat van het coachingstraject en het feit dat partijen het er op dat moment (eind 2020) over eens waren dat vertaling daarvan in de praktijk zou moeten plaatsvinden, had het op de weg van Unihorn gelegen dat zij de vinger aan de pols zou houden door voor het jaar 2021 met werknemer concrete afspraken te maken over wat zij van hem verwacht en binnen welke termijn hij dat moet laten zien, met tussentijdse evaluaties. Dat is niet gebeurd. Ook heeft er begin 2021 – opnieuw – geen planningsgesprek plaatsgevonden, terwijl de eigen beoordelingssystematiek van Unihorn dat voorschrijft. Unihorn heeft geen concrete doelstellingen gesteld, geen verslagen opgesteld en er was geen tussentijdse evaluatie. Verder staat over concrete problemen die zich in 2021 zouden hebben voorgedaan vrijwel niets op papier. De zogenoemde ‘observatielijst’ is eenzijdig opgesteld en zonder onderliggende gegevens niet genoeg. Niet gebleken is dat de hierop genoemde punten met werknemer zijn besproken. Toch is werknemer op enig moment daarop – zonder dat daaraan een deugdelijke en onderbouwde beoordeling, een concreet verbetertraject en verslaglegging ten grondslag lag – afgerekend. Vervolgens werd werknemer opnieuw met een andere reden voor een gesprek uitgenodigd en werd hij overvallen met een voorgenomen beëindiging van het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst. Al met al is dus niet gebleken dat er daadwerkelijk beoordelingen hebben plaatsgevonden, die met toepassing van hoor en wederhoor met werknemer zijn gedeeld, terwijl deze beoordelingen wel als basis voor de ontbinding wegens disfunctioneren zijn gepresenteerd. Hiermee heeft Unihorn de kantonrechter onjuist voorgelicht. Een zorgvuldig verbetertraject heeft, anders dan door Unihorn in het verzoekschrift naar voren gebracht, evenmin plaatsgevonden. Door de gehele gang van zaken heeft werknemer geen enkel vertrouwen meer in Unihorn. Dat is alleszins voorstelbaar en daarvan valt Unihorn een ernstig verwijt te maken. De kantonrechter ziet aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Billijke vergoeding

Als Unihorn na het coachingstraject begin 2021 met werknemer een planningsgesprek voor dat jaar had gevoerd en daarbij haar verwachtingen van hem voldoende concreet had gemaakt en een zorgvuldig traject met tussentijdse evaluatie zou zijn gestart, dan kan er gelet op de gemiddelde duur van een dergelijk traject van worden uitgegaan dat dat traject na een half jaar, in juli 2021, zou zijn afgerond. Er bestaat geen aanleiding aan te nemen dat dit bij voorbaat zinloos zou zijn geweest. Ook bestaat geen aanleiding om op voorhand te veronderstellen dat een dergelijk traject negatief zou zijn geëindigd en tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou hebben geleid. In dat geval zou werknemer mogelijk nog enkele jaren bij Unihorn hebben gewerkt. Daarbij betreft de kantonrechter dat ook aan de zijde van werknemer onvrede heerste over Unihorn. Daarom acht de kantonrechter niet aannemelijk

dat werknemer zonder meer tot aan zijn pensioen bij Unihorn zou hebben gewerkt, gelet ook op het gehele voortraject. Aan de andere kant bestaat er ook een kans dat een verbetertraject niet tot het gewenste resultaat zou hebben geleid en dat dit aanleiding voor Unihorn zou zijn geweest een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Weliswaar is het zelfinzicht van werknemer toegenomen na het coachingstraject en was er verbetering zichtbaar, maar of hij dat in de praktijk kon brengen is de vraag. In dat geval zou de arbeidsovereenkomst mogelijk ook zijn ontbonden per 1 januari 2022. Rekening houdend met de goede en kwade kansen gaat de kantonrechter ervan uit dat de arbeidsovereenkomst nog ongeveer een jaar langer zou hebben voortgeduurd. Unihorn zal gelet op het ernstig verwijtbaar handelen worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 70.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:10046

Zaaknummer: 9423464

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: D. Schuurman en J. de Jong

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