

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Van disfunctioneren (d-grond) geen sprake, nu genoemde verbeterpunten (onder meer op het gebied van op tijd komen en werkhouding) onvoldoende direct verband hebben met de uitoefening van de functie van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2006 in dienst bij Boekenstijnkester. Boekenstijnkester houdt zich bezig met dienstverlening op het gebied van accountancy, juridische en fiscale advisering. De competenties die bij de functie van werknemer horen zijn: jaarrekeningen samenstellen, tussentijdse rapportages en begrotingen opstellen, klantcontact onderhouden, administratie controleren, over zeer goede communicatieve vaardigheden beschikken, zich flexibel opstellen en een teamspeler zijn. De beoordeling over 2019 is in december 2019 met werknemer besproken. Namens Boekenstijnkester is aangegeven dat er bij werknemer sprake is van een structureel gebrek aan productiviteit, het (te veel) opnemen van vakantie-uren, het te laat verschijnen op kantoor, zijn niet-professionele werkhouding en de kwaliteit van zijn werk. Werknemer heeft vervolgens vanaf medio 2020 een verbetertraject doorlopen. Er zijn gedurende het traject meerdere voortgangsgesprekken gevoerd. Werknemer heeft gedurende het traject drie schriftelijke waarschuwingen ontvangen, onder meer vanwege te laat komen en het te veel opnemen aan tijd-voor-tijdsaldo. Het verbetertraject liep op 15 december 2020 af en Boekenstijnkester heeft aan werknemer laten weten dat zij onvoldoende verbetering ziet in zijn functioneren. Boekenstijnkester heeft op 22 januari 2021 een voorstel gedaan voor mediation. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen. Boekenstijnkester verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door zowel Boekenstijnkester als werknemer naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW (verstoorde arbeidsverhouding). Daartoe wordt het volgende overwogen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Boekenstijnkester werknemer in voldoende mate de gelegenheid tot verbetering gegeven. Daarnaast heeft Boekenstijnkester werknemer door middel van gesprekken en feedback vrij intensief begeleid met als doel te komen tot verbetering van het functioneren van werknemer. Werknemer is ruimschoots de tijd en de begeleiding gegeven door Boekenstijnkester om inzicht te tonen in zijn verbeterpunten en daaraan concrete actiepunten te koppelen om tot

verbetering te komen. Uit de gespreksverslagen blijkt echter dat de verbeterpunten steeds weer terugkeren en dat men (nog) niet tevreden is met het functioneren van werknemer. De kantonrechter is echter van oordeel dat de genoemde verbeterpunten geen, althans onvoldoende, direct verband hebben met de uitoefening van de functie van werknemer. Boekenstijnkester heeft onvoldoende kunnen aantonen dat werknemer niet over de voor de functie benodigde competenties beschikt en werknemer betwist dit. Van ontbinding op grond van disfunctioneren kan daarom geen sprake zijn. Werknemer heeft zich echter(herhaaldelijk) niet aan de afspraken uit het verbeterplan gehouden. Die situatie, in combinatie met de terugkerende voortgangsgesprekken waarbij de standpunten van partijen steeds verder uit elkaar zijn komen te liggen, maken dat er een verstoring in de arbeidsrelatie tussen partijen is ontstaan op grond waarvan van Boekenstijnkester niet kan worden verlangd dat zij de arbeidsverhouding voortzet. Herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:14753

Zaaknummer: 9058029 / RP VERZ 21-50154

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: V. Stavleu en G.L. Wife

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