

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Asscher-escape. Werknemer berust in de ontbinding. Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werknemer is op 22 april 2016 in dienst getreden van werkgever, een onderwijsinstelling. Uit het verslag van het ontwikkelgesprek van 14 juli 2020 blijkt dat werknemer op alle beoordeelde onderdelen van zijn functioneren voldoende of goed scoort. Op 6 maart 2021 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat hij niet tevreden is over zijn functioneren en hem de keuze aangeboden van een verbetertraject of een beëindiging met wederzijds goedvinden. Aanvankelijk heeft werknemer aangegeven dat hij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, maar hier is hij op teruggekomen. Werkgever heeft daarop aangegeven dat werknemer een waarschuwingsbrief ontvangt en hij deze moet ondertekenen voordat het verbetertraject kan worden gestart. Op 23 maart 2021 is een verbeterplan opgesteld. Uit het verslag van het functioneringsgesprek van 15 april 2021 blijkt dat werknemer op een essentieel deel van de beoordeelde onderdelen van zijn functioneren onvoldoende of matig scoort. Gedurende het verbetertraject hebben maandelijks gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Bovendien hebben vijf gesprekken plaatsgevonden met de HR-adviseur. In het verslag van een interne evaluatie van 7 juli 2021 wordt door de HR-adviseur geconcludeerd dat het verbetertraject vanwege de huidige gang van zaken niet als geslaagd mag worden beschouwd. Op 14 oktober 2021 heeft de eindevaluatie plaatsgevonden van het verbetertraject. Werknemer is boos over de gang van zaken en voelt zich niet gehoord. In de periode van 5 november 2021 tot 7 april 2022 hebben een aantal mediationgesprekken plaatsgevonden maar deze hebben niet tot een resultaat geleid. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Oordeel

Werkgever heeft ontbinding verzocht op de g-grond. Werknemer heeft op de mondelinge behandeling te kennen gegeven zich niet te verzetten tegen ontbinding op deze grond. Werknemer erkent dat de arbeidsverhouding verstoord is. Het houdt partijen verdeeld of naast de transitievergoeding door werkgever een billijke vergoeding moet worden betaald. Het verbetertraject is niet op de juiste wijze tot stand gekomen en evenmin deugdelijk uitgevoerd. Uit het verslag van het ontwikkelgesprek van 14 juli 2020 blijkt dat werknemer op dat moment op alle onderdelen van zijn functioneren voldoende dan wel goed is beoordeeld. Vervolgens

vindt op 6 maart 2021 een gesprek plaats waarin aan werknemer wordt meegedeeld dat een verbetertraject moet worden ingezet wegens disfunctioneren en dat het alternatief is dat tot beëindiging van het dienstverband wordt gekomen. Het disfunctioneren lijkt dan ook uit de lucht te vallen. Vervolgens heeft werkgever een formele waarschuwing opgesteld, waarin zaken uit het verleden alsnog op papier zijn gezet en waarop werknemer niet inhoudelijk mocht reageren. Deze handelwijze van werkgever komt de kantonrechter duidelijk voor als het voeren van “dossieropbouw”. Hetzelfde geldt voor het daarna tot stand gekomen functioneringsgesprekformulier en de beoordeling die daarop volgt. De verslagen die volgden hebben enkel de nadruk gelegd op de dingen die niet goed gingen. Hieruit is niet gebleken dat daadwerkelijk is gepoogd om tot verbetering te komen. De verwijten die aan werknemer zijn gemaakt ten aanzien van zijn functioneren hangen nauw samen met de verstoorde arbeidsverhouding. Duidelijk is dat de verstoorde relatie in de weg heeft gestaan aan een verbetering van het functioneren door werknemer. De inzet van het verbetertraject heeft de onderlinge verhoudingen er niet beter op gemaakt, wat mede gelet op de werkwijze van werkgever daarin, begrijpelijk is. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of nagelaten door in maart 2021 niet eerst gepoogd te hebben de onderlinge verhoudingen te herstellen, maar in plaats daarvan een verbetertraject in te zetten dat niet voldoet aan de daaraan gestelde vereisten. Daarmee heeft werkgever werknemer de kans ontnomen om zich daadwerkelijk te verbeteren en is de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig verstoord geraakt. De kantonrechter wijst aan werknemer een billijke vergoeding van €11.549,80 toe, gebaseerd op het inkomensverlies van werknemer per maand voor een periode van 12 maanden na afloop van de opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2220

Zaaknummer: 9820939 / ME VERZ 22-44

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: I. Epe en S.H.S. ten Haaf

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 BW en 7:671c BW