

RECHTSPRAAK

***Partijen verschillen van mening over disfunctioneren werknemer.
Ontbinding op de g-grond, zonder toekenning billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 11 november 2013 bij Finalist IT Group B.V. (hierna: Finalist) in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie projectmanager en met ingang van 1 februari 2018 in de functie van servicemanager. Op 13 december 2018 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden waar werknemer als beoordelingsscore het cijfer 2 (op de schaal van 5) gekregen. Op 3 september 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de periode nadien is werknemer eerst volledig arbeidsongeschikt geweest en daarna deels arbeidsongeschikt. Per 13 april 2020 is de re-integratie van werknemer afgerond en was hij weer volledig arbeidsgeschikt. In het beoordelingsformulier voor het jaar 2020 is het functioneren van werknemer beoordeeld met een 2 ('te ontwikkelen'). In februari/maart 2021 heeft werknemer een cursus effectief communiceren gevolgd, genaamd 'persoonlijke kracht en uitstraling'. Finalist heeft op 22 december 2021 aan werknemer meegedeeld het dienstverband te willen beëindigen wegens disfunctioneren. Finalist heeft op 31 december 2021 het door haar gestelde disfunctioneren van werknemer schriftelijk toegelicht, waarin wordt geconcludeerd dat er ondanks wekelijkse evaluaties geen verbetering is gezien in het functioneren van werknemer in de afgelopen drie jaar en dat Finalist er geen vertrouwen in heeft dat er ooit verbetering gaat komen. Werknemer heeft van 3 januari 2022 tot 1 april 2022 een verbetertraject doorlopen, hetgeen niet tot het beoogde resultaat heeft geleid. Finalist verzoekt ontbinding, primair wegens disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde verhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Op basis van de door partijen naar voren gebrachte stellingen alsmede de overgelegde stukken staat voldoende vast dat bij Finalist sedert 2018 ontevredenheid bestond over de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefende. Voorgaande kan uit de over de jaren 2018, 2020 en 2021 gegeven beoordelingen worden afgeleid, die op zijn minst als matig kunnen worden gekwalificeerd en volgt daarnaast uit de omstandigheid dat er sedert november 2019 wekelijks een gesprek heeft plaatsgevonden tussen partijen. Gelet op de frequentie van de gevoerde gesprekken alsook de omstandigheid dat deze gesprekken met een leidinggevende werden gevoerd, kan worden geconcludeerd dat werknemer bij de uitoefening van zijn functie over langere periode intensieve en persoonlijke begeleiding vanuit Finalist heeft gekregen en nodig had. Vast staat daarnaast dat er in de periode van 3 januari 2022 tot 1 april 2022 een verbetertraject heeft plaatsgevonden. Partijen verschillen van inzicht over de wijze waarop

werknemer de functie van servicemanager dient uit te voeren. Finalist heeft naar voren gebracht dat werknemer niet voldoet aan meerdere punten binnen het kernprofiel, terwijl werknemer heeft aangevoerd zich niet in de door Finalist naar voren gebrachte kritiek te herkennen en dat hij gedurende het verbetertraject aan de gestelde doelstellingen heeft voldaan. Partijen zijn er tot op heden niet in geslaagd om hun verschil van mening te overbruggen. Voor een goede invulling van de functie van werknemer is het noodzakelijk dat hij met zijn leidinggevende(n) op één lijn zit en dat er wederzijds vertrouwen is. Ook is voor de uitoefening van de functie een goede samenwerking met collega's van essentieel belang. Op basis van hetgeen door partijen naar voren is gebracht concludeert de kantonrechter dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt en dat er inmiddels sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover al juist is dat Finalist van het ontstaan van de verstoring van de arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt, staat dit op zichzelf niet aan een ontbinding op de g-grond in de weg. Herplaatsing ligt naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede nu de relatie tussen partijen duurzaam is verstoord. Werknemer kan geen aanspraak maken op een billijke vergoeding nu hij een eerlijke kans heeft gekregen tot verbetering en er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Finalist.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11708

Zaaknummer: 9961836 VZ VERZ 22-8819

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: J.C.P. van Kollenburg en D. Maats

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