

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft in de procedure waarin werknemer niet is verschenen, de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de Staat met ingang van 1 juli 2022 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Verzoeker is het hiermee niet eens. Hij voert in hoger beroep alsnog verweer en verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst, althans financiële vergoedingen.

Feiten

Werknemer is op 2 maart 2015 in dienst getreden bij de Staat. Zijn laatste functie was administratief medewerker en het laatst genoten salaris was € 3.344,91 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werknemer is zijn werkzaamheden gestart bij het ministerie van Justitie. Met ingang van 1 oktober 2018 is hij als ‘ambtenaar in vaste dienst’ gaan werken bij het ministerie van Buitenlandse Zaken (hierna: BZ) bij de Financiële Service Organisatie (hierna: FSO). Er is tussen partijen een geschil ontstaan over het functioneren van werknemer waarbij ook een verbetertraject aan de orde is gesteld. Werknemer heeft aangegeven niet met een verbetertraject te willen starten omdat dat in verband met zijn goede functioneren niet nodig zou zijn. Werknemer ontvangt vervolgens vier officiële waarschuwingen onder meer omdat hij niet aan de gestelde kwantiteitseisen (het aantal te boeken facturen) en werkafspraken voldoet. Op 21 februari 2022 ontvangt werknemer bericht dat ondanks alle gesprekken en inmiddels vier officiële waarschuwingen BZ helaas geen verbetering constateert in houding, gedrag en werkzaamheden. BZ heeft ontbinding verzocht op de g-, e- en i-grond. De arbeidsovereenkomst is ontbonden op de g-grond. In hoger beroep verzoekt werknemer onder meer (a) de arbeidsovereenkomst te herstellen, (b) de Staat te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris en (c) subsidiair de Staat te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Het hof stelt vast dat de oorzaak van de problemen tussen partijen is gelegen in de (herhaalde en cijfermatig onderbouwde) kritiek van de Staat op het functioneren van werknemer. Aanvankelijk leek hij nog bereid zich in te zetten voor verbetering van zijn functioneren maar dit veranderde na 8 juli 2021 toen een collega in een teamvergadering aan de orde stelde dat de productiviteit van werknemer de dag ervoor te laag was geweest. De Staat heeft werknemer vervolgens een verbetertraject aangeboden opdat hij ‘op het vereiste niveau zou gaan functioneren’. Dit traject is door werknemer ten onrechte afgewezen en in die afwijzing heeft hij consequent volhard. Het verweer van werknemer dat hij zich overvallen voelde door het

traject, en hij dit traject daarom afwees, acht het hof niet gerechtvaardigd gelet op het feit dat de gemotiveerde en onderbouwde kritiek op zijn functioneren al veel eerder met hem was besproken. In dat verband is niet aannemelijk geworden dat de onderproductie van werknemer veroorzaakt werd door een gebrek aan werk. Van werknemer had dan ook verwacht mogen worden dat hij zich positief zou opstellen ten aanzien van het verbetertraject en dit niet zou afwijzen. Ook nadat de Staat al duidelijk had gemaakt dat gelet op de houding van werknemer een door beide partijen gedragen verbetertraject niet mogelijk was en slechts eenzijdige aanwijzingen en monitoring als mogelijkheden tot verbetering resteerden, is werknemer blijven volhouden dat er in feite sprake was van een verbetertraject dat hij afwees. Tegenover de stellingen van de Staat heeft werknemer niet aannemelijk kunnen maken dat hij zich daadwerkelijk heeft ingezet om zijn functioneren te verbeteren. Integendeel, hij is zich onwelwillend op het standpunt blijven stellen dat de kritiek op zijn functioneren onterecht was. Zijn verwijt dat hij te weinig begeleiding heeft gekregen (bij het verbeteren van zijn functioneren) gaat dan ook niet op. Door de onwelwillende opstelling van werknemer is tussen partijen een patstelling ontstaan. Om deze patstelling te doorbreken heeft de Staat werknemer nog aangeboden naar een ander team over te stappen maar ook dit heeft hij afgewezen, hoewel hij eerder – medio 2021 – om een overstap had gevraagd. De patstelling levert naar het oordeel van het hof een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding op. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst terecht op de g-grond ontbonden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 31-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:65

Zaaknummer: 200.314.611/01

Rechters: M.T. Nijhuis, R.J.F. Thiessen en M.D. Ruizeveld

Advocaten: M.R.A. Rutten en mr. I. Meijer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW