

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever. Werknemer is plotseling op non-actief gesteld, zonder voorafgaand verbetertraject of inspanningen om geconstateerde problemen op te lossen.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2021 in dienst getreden bij IRE als Finance Director en maakt onderdeel uit van het MT. IRE is een bedrijf dat commerciële, technische en financiële managementdiensten verleent aan commerciële vastgoedpartijen. In die hoedanigheid verzorgt IRE voor haar klanten de facturatie en incasso van servicekosten en is zij aanspreekpunt voor zowel verhuurders als huurders. IRE heeft e-mails overgelegd waaruit volgt dat er contact is geweest tussen Synvest en medewerkers van de financiële administratie van IRE over de sterk stijgende energiekosten en de gevolgen daarvan voor de servicekosten voor huurders van Synvest. Synvest heeft IRE op 9 december 2021 en 7 maart 2022 gevraagd haar huurders hierover zo snel mogelijk te informeren en de voorschotten servicekosten tijdig bij te stellen om de kostenverhoging voor te zijn. Bij e-mail van 19 oktober 2022 heeft de directeur Vastgoed van SynVest zijn zorgen geuit over (de afrekening en verhoging van) de servicekosten. Hierover is tussen werknemer en de heer X discussie ontstaan. Op 10 november 2022 heeft de heer X werknemer op non-actief gesteld en hem een beëindigingsvoorstel gedaan, omdat er bij de aandeelhouder en directie van IRE geen vertrouwen meer was in een verdere samenwerking. IRE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-, h-, d- en i-grond.

Oordeel

IRE grijpt bij de aangevoerde ontslaggronden terug op de verwijten die zij werknemer maakt over de problemen met de servicekosten en de samenwerking met collega's. Het verwijt dat IRE werknemer maakt ter zake van de servicekosten is dat (i) niet is voldaan aan verzoeken van Synvest om haar huurders tijdig te informeren over de stijgende energiekosten en de voorschotten servicekosten daarop aan te passen, waardoor IRE mogelijk een schadeclaim van Synvest en/of huurders ter hoogte van € 1,78 miljoen boven het hoofd hangt, (ii) de serviceafrekeningen over 2021 te laat aan Synvest zijn opgeleverd en (iii) werknemer IRE hierover niet correct heeft geïnformeerd. Werknemer heeft voornoemde punten uitgebreid weersproken. Onder verwijzing naar de overgelegde verklaringen van (oud-)medewerkers stelt IRE dat werknemer op de werkvloer een angstcultuur heeft gecreëerd waardoor meerdere werknemers zijn vertrokken. Werknemer, die sinds maart 2020 volledig thuis werkte, is daar achter gekomen omdat de heer Z in september/oktober 2022 contact met de heer X opnam om aan te geven dat het niet goed ging. Werknemer heeft het voorgaande weersproken en betwist

de inhoud van de verklaringen. Werknemer heeft toegelicht dat er bij IRE al jarenlang een groot personeelsverloop was (70 medewerkers gekomen en gegaan in 11 jaar tijd) en dat ten tijde van zijn komst net 8 van de 24 medewerkers waren vertrokken, wat zijn weerslag op de werksfeer had. In de korte tijd dat hij bij IRE werkte, heeft werknemer de organisatie weer op sterkte gebracht; hij onderhield intensief contact met het personeel, zorgde voor de juiste sturing en had dagelijks overleg met verschillende medewerkers. De kantonrechter is van oordeel dat IRE, in het licht van de gemotiveerde betwisting door werknemer, onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsverhouding tussen werknemer enerzijds en de medewerkers anderzijds ernstig en duurzaam verstoord is geraakt en dat IRE zich onvoldoende heeft ingespannen om tot verbetering/herstel van de arbeidsverhoudingen te komen. De kantonrechter begrijpt dat het balletje is gaan rollen doordat werknemer in het najaar van 2022 signalen van de heer Z kreeg dat een aantal zaken niet goed liepen. Van IRE had verwacht mogen worden dat zij op dat moment met werknemer was gaan zitten om deze zaken met hem te bespreken en zich in te spannen eventuele problemen (samen met werknemer) op te lossen. Dat heeft IRE nagelaten. Ook is er geen sprake van een voldragen h-grond. Gesteld noch gebleken is dat sprake is van een onoverbrugbaar verschil in inzicht over het te voeren beleid. IRE heeft wél aangevoerd dat er een verschil van inzicht is over de wijze waarop de functie moet worden uitgeoefend, maar de omstandigheden waarmee zij dit onderbouwt, zijn allemaal terug te voeren op kritiek op het functioneren van werknemer. Daarvoor is de h-grond niet bedoeld. Het verzoek tot ontbinding op de d-grond kan ook niet worden toegewezen. De kritiekpunten die werknemer worden verweten zijn niet onderbouwd, zodat niet vast is komen te staan dat de kritiekpunten gegrond zijn. Hoewel werknemer vanuit zijn functie van Finance Director verantwoordelijk is voor de financiële administratie, is de kantonrechter er niet van overtuigd geraakt dat de problemen (volledig) aan (het functioneren van) werknemer te wijten zijn. Werknemer heeft toegelicht dat hij niet of nauwelijks is ingewerkt, dat hij naast zijn eigen functie ook de functie van commercieel directeur vervulde, dat de financiële afdeling bij zijn aantreden onderbezet was, dat eerdere (voor zijn komst opgestelde) eindafrekeningen incorrect waren en moesten worden gecorrigeerd, dat ten behoeve van de nieuw aangekochte panden een nieuwe servicekostenstructuur moest worden opgesteld, terwijl er (nog) geen goedwerkend vastgoedmanagementsysteem was en dat de daarvoor benodigde documentatie ontbrak/niet op orde was. IRE heeft onvoldoende tegen dit alles ingebracht. Hierdoor is niet uit te sluiten dat het disfunctioneren (niet ook) het gevolg is van onvoldoende zorg van IRE voor scholing en/of de arbeidsomstandigheden. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:5103

Zaaknummer: 10353209 \ AO VERZ 23-17 (NK

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: P. Stibbe en B.O. Eschweiler

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW