

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen. Werkgever heeft geen dossier opgebouwd noch voldoende gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen. Geen sprake van disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhouding of cumulatiegrond.

Feiten

Werknemer is in 1990 in dienst getreden bij werkgever in de functie van administratief medewerker tegen een laatstverdiend salaris van € 1.437,65 bruto per vier weken. Na een e-mail van werkgever over wijziging van de bonusregeling is tussen partijen discussie ontstaan over de vraag of de bonusregeling aangemerkt moet worden als een verworven recht van werknemer. Werknemer vraagt werkgever per e-mail meermaals of hij zijn standpunt over de bonusregeling wil herzien. Werkgever weigert dat, geeft aan dat twijfel bestaat over het functioneren van werknemer en vraagt zich af of partijen met elkaar verder kunnen. Werknemer heeft werkgever vervolgens gedagvaard. Hierop schrijft werkgever aan werknemer dat hij niet naar wens functioneert en dat, mede gelet op de dagvaarding, een vertrouwensbreuk is ontstaan. Werknemer reageert per brief dat een verkeerd beeld wordt geschetst. Werkgever vordert in voornoemde procedure in reconventie de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft werkgever in zijn verzoek in reconventie niet-ontvankelijk verklaard. In onderhavige procedure wordt wederom ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever meent allereerst dat werknemer disfunctioneert, omdat hij zijn werk afraffelt en geen financiële sparringspartner is terwijl dit wel van hem wordt verwacht. Werkgever heeft echter een zeer beperkt dossier (twee aan werknemer gerichte brieven) over het functioneren van werknemer overgelegd. Volgens werkgever past dossieropbouw niet in zijn managementinstek en voert hij in plaats daarvan gesprekken met werknemers, zo ook met werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat onvoldoende (gebleken). Zeker bij een werknemer met een dusdanig lang dienstverband als werknemer, mag worden verwacht dat goed gedocumenteerd is hoe datgene wat er volgens de werkgever niet goed gaat, met de werknemer is gecommuniceerd. Van een verbetertraject is evenmin gebleken. Van disfunctioneren is dus geen sprake. Ook is geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat partijen in goede harmonie met elkaar omgaan op de werkvloer. Hoewel de kantonrechter zich kan voorstellen dat de verhouding tussen partijen enigszins verstoord is geraakt door de e-

mailcorrespondentie over en weer en de procedures, ligt het op de weg van werkgever om de verstoorde verhouding te herstellen. Gesteld nog gebleken is dat werkgever constructieve en reële pogingen heeft ondernomen om te onderzoeken of de verstoorde verhouding herstelbaar is, bijvoorbeeld door middel van gesprekken of mediation. Bovendien staat het werknemer vrij een procedure te starten om een oordeel van de kantonrechter over de bonusregeling te verkrijgen en is dit op zichzelf geen argument voor het aannemen van de g-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter is veeleer sprake geweest van acties en reacties over en weer. Ook de kritiek van werknemer op de door werkgever verborgen camera's kan niet leiden tot de conclusie van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft, mede in het licht van de gemotiveerde betwisting van werknemer, onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsverhouding tussen partijen daardoor duurzaam is verstoord. Tot slot kan het beroep op de combinatiegrond evenmin slagen. Het is immers niet vast komen te staan dat sprake is van disfunctioneren of van een verstoorde arbeidsverhouding. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:9876

Zaaknummer: 10469996 \ EJ VERZ 23-82337

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: J.B. Gubbels en R.P.M. Duijndam

Wetsartikelen: 7:669