

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van disfunctioneren van werknemer en er is ook geen serieus en reëel verbetertraject geweest.

Feiten

Werknemer is sinds 6 maart 2019 als hypotheekadviseur in dienst bij Vivantus Financiële Diensten B.V. (hierna: Vivantus) tegen een salaris van € 4.850 bruto per maand. Op 7 november 2023 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werknemer en heeft Vivantus laten weten dat zij streeft naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarna heeft Vivantus per e-mail van 7 november 2023 werknemer bericht dat zij een lange periode van het niet reageren op mail, het niet volgen van procedures en werkwijzen en een kwalitatief onvoldoende werken ervaart, waardoor haar vergunning in gevaar komt en dat het voor haar niet acceptabel is dat werknemer op nagenoeg alle punten van werken onvoldoende presteert. Ook heeft Vivantus bericht dat zij geen verbetering ziet, er geen communicatie vanuit werknemer is waardoor samenwerking onmogelijk is en zij daarom werknemer een vaststellingsovereenkomst zal doen toekomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft zich op 14 november 2023 ziek gemeld. In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 29 november 2023 staat dat de ziekmelding zowel werk- als niet-werkgerelateerd is en adviseert een interventieperiode van twee weken. Werknemer vraagt een second opinion aan. Eind januari 2024 heeft de primaire bedrijfsarts aangegeven dat er re-integratie verplichtingen van kracht blijven en dat een spoor 2 de juiste route zou zijn. Ten aanzien van de verstoorde arbeidsverhouding adviseert de bedrijfsarts Vivantus met werknemer te werken aan een oplossing. Vivantus verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van beide. Werknemer beroept zich op het opzegverbod en stelt dat er geen sprake is van disfunctioneren.

Oordeel

Op basis van de overgelegde stukken is de kantonrechter van oordeel dat Vivantus het disfunctioneren van werknemer onvoldoende heeft onderbouwd. Voor zover wel sprake zou zijn van disfunctioneren komt daarbij dat Vivantus niet heeft aangetoond dat werknemer tijdig in kennis is gesteld van het (vermeende) disfunctioneren. Evenmin heeft Vivantus aangetoond dat zij werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Uit niets blijkt dat met werknemer concreet is besproken waar het aan schort in zijn functioneren en wat hij moet doen om dat te verbeteren. Ook is niet gebleken dat aan werknemer hulp, ondersteuning of begeleiding is aangeboden ter

verbetering van zijn functioneren. Vivantus heeft ter onderbouwing van het verzoek om ontbinding op de g- en de i-grond geen andere feiten en omstandigheden naar voren gebracht dan die welke hiervoor al zijn besproken in het kader van het gestelde disfunctioneren. Er is daarom ook geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g- en de i-grond. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7375

Zaaknummer: 11028807 \ AO VERZ 24-6

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.L.A. Verleun, M.I.H. Alderliesten en J.J. Kruidenberg

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW