

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst vestigingsmanager herenkledingzaak na kritiek op functioneren. Geen dringende reden. Noodzaak tot ontbinding ligt in overwegende mate in risicosfeer werknemer. C=0,5

Werknemer (61 jaar) is in 2003 in dienst getreden van werkgeefster als vestigingsmanager in een herenkledingzaak. Hij is in augustus 2011 wegens disfunctioneren uit zijn functie ontheven en in de functie senior verkoopmedewerker geplaatst. In 2012 en 2013 hebben drie klanten een klacht ingediend over werknemer. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens, kort samengevat, disfunctioneren. Primair stelt werkgeefster dat sprake is van een dringende reden. Werknemer heeft een tegenverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het door werkgeefster gestelde disfunctioneren, zo de gemaakte verwijten al juist zijn, levert geen dringende reden op. Nu werknemer met de ontbinding instemt, wordt de arbeidsovereenkomst wel ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Anders dan werkgeefster suggereert, zal het gestelde disfunctioneren in de jaren 2006-2011 buiten beschouwing worden gelaten. De opgemaakte verslagen zijn geschreven in verband met de klachten over het functioneren van werknemer als vestigingsmanager. Daaruit blijkt niet dat werkgeefster daarnaast klachten had over de verkoopwerkzaamheden van werknemer, integendeel. Werkgeefster heeft geschreven de verkoopkwaliteiten van werknemer te waarderen en hem graag te willen behouden. Ter zitting heeft werkgeefster verklaard dat dit gebruikelijke algemene opbouwende frases zijn geweest, zonder inhoudelijke intentie. Daar waar werkgeefster in genoemde brief wel duidelijke kritiek heeft gegeven op het functioneren van werknemer als vestigingsmanager, dient het opnemen van deze positieve frases voor haar rekening te blijven.

Uit het geheel van de klachten en verklaringen komt met betrekking tot werknemer een beeld naar voren van iemand die zijn eigen verkoopstijl heeft ontwikkeld en zich weinig gelegen laat liggen aan de verlangens met betrekking tot de bedrijfsvoering en verkoop van werkgeefster. Overigens dient bij dat oordeel enige voorzichtigheid betracht te worden nu en er geen negatieve rapporten van mysteryshoppers zijn, er geen functioneringsverslagen zijn van de periode van 2011 tot heden waaruit het oncollegiale gedrag zoals door collega's beschreven naar voren komt, noch van onhebbelijke verkooptechnieken. Geoordeeld wordt dat de noodzaak tot ontbinding in overwegende mate in de risicosfeer van werknemer ligt. Er wordt een vergoeding met C=0,5 (€ 35.000 bruto) toegekend.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-09-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2013:2418

Zaaknummer: 2275830 EJ VERZ 13-6869

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.B. Vestering en W. ter Avest

Wetsartikelen: 7:685 BW