

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst Sales Director. Werknemer die pas kort in nieuwe functie werkzaam is kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor niet behalen omzet, omdat het binnenhalen van een order van vele factoren afhankelijk is. Beide partijen treft verwijt van ontstane vertrouwensbreuk. Vergoeding € 16.000.

Werknemer (40 jaar) is sedert 1 juli 2012 werkzaam bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van Sales Director. In 2014 is er kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Nadat werknemer zich heeft ziek gemeld, heeft de bedrijfsarts op 25 september 2014 vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte en dat er daarnaast sprake is van een arbeidsconflict. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en legt daaraan het volgende ten grondslag. Het vertrouwen in werknemer is onherstelbaar beschadigd. Hij heeft cruciale informatie over de toekenning van projecten voor de directie achtergehouden. Ook heeft hij een te rooskleurig beeld geschilderd van zijn werkzaamheden, waardoor hij de continuïteit van werkgeefster in gevaar heeft gebracht. Tevens is werknemer geruime tijd aangesproken op zijn functie vervulling waarbij hij de nodige begeleiding heeft gekregen. Omzetdoelstellingen zijn bij lange na niet behaald en door hem is op diverse manieren onbehoorlijk gedrag vertoond richting medewerkers en derden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op geen enkele wijze is gebleken dat de ziekte heeft bijgedragen aan de besluitvorming van werkgeefster om een ontbindingsverzoek in te dienen. Het opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan de ontbinding. Nu een vruchtbare en duurzame samenwerking tussen partijen niet langer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Uit de omstandigheid dat werknemer in februari 2014 benoemd is in de functie van Sales Director blijkt dat werkgeefster op dat moment meer dan tevreden was over het functioneren van werknemer. Eerst in de loop van mei 2014 begint werkgeefster enige kritiek te krijgen op het functioneren van werknemer en wordt, in ieder geval op papier, afgesproken tweewekelijks een overleg te hebben over onder meer de salesstrategie. De omzet van werknemer is in de zomermaanden fors achtergebleven bij de verwachtingen. Het gaat de kantonrechter hierbij (veel) te ver om werknemer verantwoordelijk te houden voor het niet behalen van een omzet van € 500.000 voor werkgeefster en € 1.500.000 voor een zustervenootschap, in die zin dat zulks consequenties zou behoren te hebben voor de arbeidsovereenkomst: het niet binnenhalen van een order is immers van vele factoren afhankelijk. In de loop van de zomer voert werkgeefster de druk op werknemer verder op,

terwijl zij weet dat werknemer hiervan, naast omstandigheden in zijn privésituatie, stress ondervindt. Na een gesprek op 11 augustus 2014 is voor werkgeefster de conclusie snel getrokken: er dient een einde te komen aan het dienstverband. De kantonrechter kan zich hierbij niet aan de indruk onttrekken dat zulks met name is ingegeven door de omstandigheid dat in de maand augustus 2014, evenals in mei 2014, geen omzet is gegenereerd, althans volgens de door werkgeefster overgelegde cijfers. De omstandigheden die de directeur van werkgeefster aan het opzeggen van het vertrouwen op 16 september 2014 ten grondslag heeft gelegd, liggen grotendeels in de risicosfeer van werkgeefster. Anderzijds wordt werknemer wel verweten dat hij de directie niet onmiddellijk heeft geïnformeerd toen duidelijk was dat een project niet doorging. Beide partijen kan dus een verwijt gemaakt worden van de ontstane situatie. Rekening houdend met de lengte van het dienstverband, de leeftijd van werknemer en alle overige omstandigheden, wordt een vergoeding van € 16.000 bruto billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:1048

Zaaknummer: 3675641 EJ VERZ 14-443 (ak)

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: K. Moaddine en M.J. Tjepkema

Wetsartikelen: 7:685 BW