

RECHTSPRAAK

Forrester Research B.V./werkneemster

Werkgever had geen grond voor non-actiestelling en kan een ernstig verwijt worden gemaakt. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Billijke vergoeding moet naar aard in relatie staan tot de ernst van het verwijt dat werkgever kan worden gemaakt, en niet tot de gevolgen van het ontslag voor werkneemster. Billijke vergoeding van € 10.000 is passend.

Werkneemster is in dienst van Forrester in de functie van accountmanager. Forrester verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zonder vergoeding. Aan het verzoek legt Forrester ten grondslag dat werkneemster haar functioneren onvoldoende heeft verbeterd, ondanks de gelegenheid die haar geboden is. Haar handelen is bovendien verwijtbaar. In ieder geval is de arbeidsverhouding zodanig verstoord dat voortzetting hiervan niet gevegd kan worden van Forrester. Werkneemster voert verweer. Zij voert aan dat zij terecht vragen heeft gesteld bij haar verbetertraject. Forrester heeft die nooit beantwoord of serieus genomen. Aan de voorwaarden uit het PIP heeft werkneemster voldaan, zodat niet valt in te zien waarom de arbeidsovereenkomst nu moet eindigen. Voor zover de arbeidsovereenkomst wel zou worden beëindigd verzoekt werkneemster om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Forrester heeft immers ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster te schorsen zonder goede grond. Ten slotte verzoekt werkneemster (gedeeltelijke) vernietiging van haar concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor ontbinding op de d-grond is geen aanleiding, nu niet kan worden vastgesteld dat werkneemster in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. Vervolgens is de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Uit de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting is besproken blijkt voldoende dat dat het geval is, althans in de verhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende. Aanleiding voor deze verstoring was de wijze waarop werkneemster zich in haar verbetertraject heeft opgesteld. Werkneemster was het volgens eigen zeggen eens met de constatering eind 2015 dat haar prestaties onder de maat waren. Niettemin heeft zij vervolgens op het plan om dat te verbeteren voornamelijk wantrouwend en defensief gereageerd. Voorts heeft zij al meteen een advocaat naar voren geschoven, hetgeen dit wantrouwen heeft bevestigd. Bovendien zijn daarmee de verhoudingen onnodig geformaliseerd. Niet is gebleken dat de verhouding na het voorval met Nuon/Vattenfal onherstelbaar verstoord was. Van pogingen, al dan niet met hulp van derden, de relatie te herstellen is niet gebleken. Door

vervolgens werkneemster op non-actief te stellen heeft Forrester herstel vergaand bemoeilijkt. Nu zij voor die op non-actiefstelling geen goede grond had kan Forrester daarvan een ernstig verwijt gemaakt worden. Zij is met die op non-actiefstelling immers op oneigenlijke wijze vooruitgelopen op een nog te nemen beslissing in de ontbindingsprocedure. In beginsel zou de consequentie van één en ander moeten zijn dat Forrester alsnog moet trachten de verhouding te herstellen. Gezien de vergaande verstoring van de arbeidsverhouding zoals die de kantonrechter ook ter zitting is gebleken, zal het ontbindingsverzoek echter worden toegewezen. Tevens speelt daarbij een rol de omvang van het team waarbinnen werkneemster werkzaam is, een klein team van zes personen met X als leidinggevende. Herplaatsing buiten dit team is niet mogelijk. Weliswaar kan werkneemster een verwijt worden gemaakt van haar opstelling in het verbetertraject, dat is geen ernstig verwijt, zodat Forrester de transitievergoeding verschuldigd is. Deze bedraagt onweersproken € 4.606,98 bruto.

Forrester kan van de op non-actiefstelling wel een ernstig verwijt worden gemaakt. Zij is daarom een billijke vergoeding verschuldigd. Ten aanzien van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding heeft te gelden dat deze naar haar aard in relatie moet staan tot de ernst van het verwijt dat Forrester kan worden gemaakt, en niet tot de gevolgen van het ontslag voor werkneemster, die zijn immers verdisconteerd in de transitievergoeding. De ernst van het verwijt is met name gelegen in het op oneigenlijke wijze veroorzaken van een onherstelbare verstoring van de arbeidsrelatie. De billijke vergoeding moet dan een zekere omvang hebben, om te voorkomen dat deze handelwijze een aantrekkelijke optie is voor een werkgever. Anderzijds heeft Forrester gedurende de op non-actiefstelling aan haar verplichtingen voldaan en zij verzet zich niet tegen beperking van het concurrentiebeding. Alle omstandigheden in aanmerking nemend acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 10.000 passend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:4305

Zaaknummer: 5060681 EA VERZ 16-524 en 16-774

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: J.A. Bruins en T.J. Vlot

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW