

RECHTSPRAAK

ServiceNow Nederland B.V./werknemer

Toekenning billijke vergoeding van € 15.000 aan werknemer die nog maar kort in dienst is, nadat werkgever vrijwel direct na eerste uiting van kritiek op het functioneren van werknemer, het initiatief heeft genomen tot beëindiging dienstverband. Strijd met goed werkgeverschap.

Werknemer trad op 8 juni 2015 in dienst bij ServiceNow op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van Senior Solution Development Manager tegen een bruto salaris van € 8.487,65 per maand, exclusief emolumenten. In november 2015 en februari 2016 heeft werknemer een bonus ontvangen. In januari en februari 2016 hebben de Presales Manager en Country Director hun zorgen uitgesproken over het functioneren van werknemer bij de leidinggevende van werknemer. Op 16 maart 2016 heeft werknemer een bespreking gehad met HR, hem is toen een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan. Werknemer had dit niet aan zien komen en heeft ServiceNow in maart 2016 schriftelijk laten weten hier graag over te praten, zodat hij in dienst kan blijven. Op 22 maart 2016 heeft Z werknemer bericht dat het ontslag wordt doorgezet en is hij verwezen naar de advocaat van ServiceNow. In de daarop volgende periode hebben de gemachtigden van partijen tevergeefs onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarna heeft ServiceNow werknemer verzocht om met ingang van 10 mei 2016 zijn werkzaamheden te hervatten en is aan werknemer een Personal Improvement Plan voorgelegd voor een periode van twee maanden. Werknemer heeft dit niet voor akkoord willen ondertekenen, maar is wel gestart met het verbetertraject. Op 5 juli 2016 heeft ServiceNow kenbaar gemaakt dat het verbetertraject niet was geslaagd. ServiceNow verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. 7:669 lid 3 onderdeel d BW op de kortst mogelijke termijn. Werknemer verweert zich tegen het verzoek. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer subsidiair als tegenverzoek om rekening te houden met de opzegtermijn, toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 BW van € 25.000 bruto.

De rechter oordeelt als volgt. De kern van het probleem van het functioneren van werknemer is gelegen in het feit dat hij een afwachtende houding aanneemt, in vergaderingen een passieve in plaats van een actieve rol heeft en volstrekt onvoldoende zichtbaar is. Ter zitting

heeft werknemer erkend dat hij er niet in is geslaagd om de samenwerking met vooral Sales van de grond te krijgen, terwijl dit nu juist van hem wordt verwacht in zijn huidige functie. Voldoende aannemelijk is dan ook, mede in het licht van de kritiek vanuit Sales op zijn functioneren, dat werknemer niet de persoon is die de slechte verstandhouding met Sales zal kunnen verbeteren. Daarnaast is niet komen vast te staan dat herplaatsing in de rede licht en er passende vacatures op het niveau van werknemer beschikbaar zijn bij ServiceNow. Het verzoek tot ontbinding zal dan ook worden toegewezen. De noodzaak tot ontbinding is echter niet te wijten aan onwil of onvoldoende inzet van werknemer. Niet is komen vast te staan dat ServiceNow vóór 16 maart 2016 op voldoende duidelijke wijze aan werknemer kenbaar heeft gemaakt dat en op welke punten hij volgens haar tekortschoot en wat hij daaraan concreet diende te veranderen. Een normaal functioneringsgesprek heeft niet plaatsgevonden. Gelet op deze aanloop wordt het als in strijd met goed werkgeverschap geacht dat ServiceNow op 16 maart 2016 alleen nog maar over een exitregeling wilde praten en niet op dat moment de gebruikelijke route van een beoordeling, eventueel gevolgd door een verbetertraject, heeft gekozen. Ook op de wijze waarop het verbetertraject is ingestoken valt het nodige aan te merken. Op grond van al hetgeen hiervoor is overwogen luidt de conclusie dat de handelswijze van ServiceNow als ernstig nalatig en verwijtbaar kan worden gekwalificeerd, zodat werknemer terecht aanspraak maakt op een billijke vergoeding. Uitgaande van het voorgaande zal de kantonrechter de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 15.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:6726

Zaaknummer: EA VERZ 16-1010 + EA VERZ 16-1185

Rechters: M.E.B. Terwee

Advocaten: N.M.N. Klazinga en E. van der Theems

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW en 7:671b lid 8 onderdeel a BW