

RECHTSPRAAK

SAP Nederland B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek SAP Nederland wegens disfunctioneren of verstoorde arbeidsverhouding. SAP heeft te snel en te hard gehandeld door werknemer geen verbetertraject te bieden en hem een schorsing op te leggen, zonder geldige reden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2013 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van SAP Nederland in de functie van Sector Director Consumer Industries. Het salaris van werknemer bestaat voor ongeveer 50% uit een vast deel (€ 9318,42 per maand incl.) en ongeveer 50% uit een variabel salaris. Na een gesprek met werknemer over het behalen van targets op 6 juli 2016, heeft SAP werknemer op 3 oktober 2016 vrijgesteld van zijn werk, omdat hij niet langer in zijn functie werkzaam kan blijven, met doorbetaling van het vaste maandsalaris. SAP Nederland verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op een zo kort mogelijke termijn primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW en subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW, onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding. Werknemer verweert zich en verzoekt bij wijze van (voorwaardelijk) tegenverzoek – samengevat – dat bij afwijzing van de ontbinding de non-actiefstelling wordt opgeheven, hij weer tewerk wordt gesteld en SAP Nederland wordt veroordeeld aan werknemer te voldoen het variabel brutosalaris met betrekking tot 2016 ad € 111.821,04.

Beoordeling

Geen ontbinding op grond van disfunctioneren

Volgens SAP Nederland is sprake van disfunctioneren van werknemer omdat: (a) zijn forecasts onbetrouwbaar zijn; elke week worden dezelfde forecasts afgegeven, terwijl de markt grillig is, (b) hij de omzettargets voor de kwartalen 1 tot en met 3 van 2016 niet heeft behaald, (c) hij een gebrekkige zelfreflectie heeft en (d) hij niet goed kan samenwerken met zijn teamleden. Werknemer betwist dat sprake is van deze aan hem gemaakte verwijten. Naar het oordeel van de kantonrechter geldt dat onvoldoende is gebleken dat het niet behalen van de omzet (verwijt b) als disfunctioneren als bedoeld in de d-grond kan worden aangemerkt. Niet in geschil is dat de voor deze kwartalen gestelde targets niet zijn behaald. SAP Nederland heeft tijdens de mondelinge behandeling echter toegelicht dat zij hieraan op zichzelf niet zo zwaar tilt. SAP Nederland heeft haar verwijt dat het bij werknemer aan zelfreflectie ontbreekt (verwijt c), mede in het licht van zijn gemotiveerde betwisting, onvoldoende gemotiveerd

onderbouwd. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat professionals van mening kunnen verschillen over de manier waarop een bepaald doel of probleem moet worden aangepakt, en dat vaak voor beide meningen wat valt te zeggen. Het is dus niet zo dat wanneer werknemer een andere mening is toegedaan dan bijvoorbeeld zijn leidinggevende, het 'dus' bij werknemer aan zelfreflectie ontbreekt. Ten aanzien van het verwijt dat werknemer niet goed kan samenwerken met zijn teamleden (verwijt d) heeft SAP ter onderbouwing van dit verwijt schriftelijke verklaringen van voormalige teamleden van werknemer overgelegd. Deze twee schriftelijke verklaringen zijn ontoereikend om de conclusie te dragen dat werknemer niet goed kan samenwerken met zijn teamleden. Dit geldt temeer nu deze verklaringen geen beeld geven over de periode vanaf 1 januari 2016. Resteert nog het verwijt ter zake de onbetrouwbaarheid van de forecasts (verwijt a). Het is onvoldoende gebleken dat SAP Nederland werknemer, vóórdat het overleg van 6 juli 2016 plaatsvond, erop heeft gewezen dat hij volgens haar disfunctioneerde omdat zijn forecasts onbetrouwbaar waren en dat dit moest worden verbeterd. Verder is nog van belang dat vaststaat dat werknemer in 2014 en 2015 goed heeft gepresteerd. In het gesprek van 6 juli 2016 is werknemer erop gewezen dat SAP Nederland van mening is dat zijn forecasts onvoldoende betrouwbaar zijn en dat dit moet verbeteren. SAP Nederland heeft nagelaten om werknemer in voldoende mate in de gelegenheid te stellen zijn functioneren op dit punt te verbeteren. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst niet vanwege de d-grond kan worden ontbonden.

Geen ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsrelatie

Er zijn geen concrete aanknopingspunten dat de arbeidsverhouding tussen partijen was verstoord vóór het moment dat werknemer (tegen zijn zin) door SAP Nederland werd vrijgesteld van werk (3 oktober 2016). Uit wat hiervoor is overwogen volgt dat SAP Nederland te snel heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege disfunctioneren. Zij heeft op 6 juli 2016 aan werknemer kenbaar gemaakt dat sprake zou zijn van disfunctioneren, omdat zijn forecasts onbetrouwbaar zijn en heeft zonder het door de wet vereiste verbetertraject in te zetten op 11 oktober 2016 aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Alvorens hierop aan te sturen heeft zij werknemer ook nog eens de drastische maatregel van een op non-actiefstelling (schorsing) opgelegd, terwijl zij daarvoor geen rechtsgeldige reden had. SAP Nederland heeft kortom te snel en te hard gehandeld. Het is naar het oordeel van de kantonrechter vooral aan SAP Nederland toe te rekenen dat de emoties bij werknemer zijn opgelopen en dat de arbeidsverhouding tussen partijen daardoor mogelijk, in ieder geval in de beleving van SAP Nederland, is verstoord. SAP Nederland heeft in dit verband wat goed te maken met werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat van SAP Nederland en werknemer mag worden verwacht dat zij zich over een weer inspannen om hetgeen tussen hen is gebeurd achter zich te laten en de arbeidsverhouding voort te zetten. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat partijen professionals zijn. De arbeidsovereenkomst kan daarom niet vanwege de g-grond worden ontbonden.

Tegenverzoeken van werknemer

De voorlopige voorzieningen van werknemer zullen bij gebrek aan voldoende belang worden afgewezen, aangezien er in de hoofdzaak al over deze voorzieningen wordt beslist. Wel wordt toegekomen aan de beoordeling van de (tegen)verzoeken van werknemer. SAP Nederland heeft geen rechtsgeldige grond aangevoerd voor de op non-actiefstelling van werknemer (of zoals zij het noemt de vrijstelling van werk) en de voortzetting daarvan. SAP Nederland dient werknemer daarom in de gelegenheid te stellen om zijn functie weer uit te oefenen binnen vijf werkdagen na betekening van deze beschikking. Werknemer heeft daarnaast recht op het variabele brutosalair met betrekking tot het jaar 2016. Immers, hiervoor is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen in stand wordt gelaten. Werknemer heeft zijn stelling dat hij 100% van zijn jaartarget zou hebben gerealiseerd wanneer hij in de gelegenheid zou zijn geweest om in het vierde kwartaal van 2016 nog omzet te realiseren, onvoldoende gemotiveerd onderbouwd. Het door werknemer gevorderde bedrag van € 111.821,04 is dus niet zonder meer toewijsbaar. De kantonrechter heeft met betrekking tot de omvang van het aan werknemer te betalen variabele brutosalair betreffende 2016 nog behoefte aan informatie van partijen. SAP Nederland zal, met inachtneming van wat hiervoor is overwogen, bij akte gemotiveerd met stukken onderbouwd, dienen aan te geven hoeveel deze omvang volgens haar bedraagt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:600

Zaaknummer: 5485998 UE VERZ 16-523 BvdG/1009

Rechters: P. Krepel

Advocaten: R.H. Stam en M. Bitter

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 223 Rv