

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst werknemer wegens disfunctioneren. Ondanks een verbetertraject van ongeveer acht maanden is werknemer niet in staat gebleken om te voldoen aan hetgeen van hem in zijn functie als accountmanager wordt verwacht.

Feiten

Werknemer is op 12 april 1999 in dienst getreden van werkgever. Werknemer heeft diverse, vooral commerciële functies vervuld. Vanaf 2014 tot juli 2017 is werknemer op basis van detachering werkzaam geweest bij X. Werknemer is per juli 2017 weer werkzaam voor werkgever. Over de precieze inhoud van de functie hebben werkgever en werknemer in november 2017 nadere afspraken gemaakt. Ze zijn overeengekomen dat werknemer in de rol van accountmanager voor werkgever aan de slag zal gaan. Daarnaast heeft werkgever te kennen gegeven dat het functioneren van werknemer onder de maat is, met name wat betreft de verkoopresultaten. Op 27 december 2017 heeft werknemer zijn rug geblesseerd bij het tillen van pallets. Hij is daarop gedeeltelijk uitgevallen voor zijn werk als accountmanager. Werknemer is per 26 april 2018 weer volledig hersteld. Werkgever en werknemer hebben op 31 mei 2018 een gesprek gevoerd. Uit het gespreksverslag van 4 juni 2018 komt naar voren dat werknemer nog geen € 200.000 omzet heeft gerealiseerd, terwijl volgens de oorspronkelijke verkoopdoelstelling een miljoen omzet had moeten zijn gerealiseerd. Verder heeft werknemer afgezien van het aanbod een verkooptraining te volgen. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding, zodat van werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Oordeel

De voorgeschiedenis bij werkgever kan wel begrijpelijk maken dat het functioneren van werknemer en dan met name de verkoopresultaten, na zijn terugkeer bij werkgever onder een vergrootglas is komen te liggen. Werknemer had bij werkgever een commerciële functie en diende zorg te dragen voor het werven van nieuwe klanten, maar is daar onvoldoende in geslaagd. De ervaring van werkgever met de verkoopresultaten van werknemer in het verleden is niet onverdeeld positief. Werkgever mocht daarom in redelijkheid vraagtekens stellen bij de geschiktheid van werknemer als verkoper bij werkgever. Daarmee verwerpt de kantonrechter het verweer van werknemer voor zover dat erop neerkomt dat hij in november 2017 ten onrechte een verbetertraject kreeg aangeboden. Werkgever heeft de omzetdoelstelling voor

werknemer vastgesteld op € 2.400.000 per jaar. Daarbij heeft werkgever rekening gehouden met enerzijds de jarenlange ervaring van werknemer als verkoper, maar anderzijds met het gegeven dat werknemer zijn verkoopresultaten sterk moet verbeteren. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de doelstelling als realistisch moet worden ingeschat. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever werknemer ruimschoots de tijd geboden om een omzetverbetering te bewerkstelligen. Werkgever heeft werknemer in algemene zin verweten dat hij de oorzaken voor zijn onvoldoende functioneren buiten zichzelf zoekt. Tot slot merkt de kantonrechter op dat werknemer zichzelf geen dienst heeft bewezen door niet in te gaan op het aanbod van werkgever om een verkooptraining te volgen. Het staat vast dat de gerealiseerde omzet geen enkele maand in de buurt komt bij de doelstelling. Verder moet werknemer zich ervan bewust zijn geweest dat zijn positie bij werkgever wankel was. Door geen training te volgen heeft werknemer onvoldoende laten blijken dat hij wil meewerken aan het verbeteren van zijn functioneren. De kantonrechter concludeert dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat werknemer ondanks dat aan hem een verbetertraject van ongeveer acht maanden is geboden, niet in staat is om te voldoen aan hetgeen van hem in zijn functie als accountmanager wordt verwacht. Daarom kan in redelijkheid worden geoordeeld dat sprake is van disfunctioneren van werknemer. Volgens werkgever zijn er geen herplaatsingsmogelijkheden van werknemer binnen een redelijke termijn, althans dat ligt volgens werkgever niet in de rede mede gelet op de houding van werknemer die hij heeft laten zien in het verbetertraject. De kantonrechter volgt werkgever daarin. Hij heeft daarbij laten meewegen dat wat werkgever betreft werknemer heeft afgedaan als verkoper. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever die conclusie niet lichtvaardig genomen. Gedurende het verbetertraject heeft werknemer laten zien dat het hem aan voldoende reflectie ontbreekt om te kunnen slagen in een commerciële rol bij werkgever. De tijdens de mondelinge behandeling geopperde functie van Sales Manager in Duitsland kan daarom niet als een passende functie worden aangemerkt. Daarvan uitgaande zou werknemer hooguit in een andere rol binnen werkgever kunnen worden herplaatst, maar gesteld noch gebleken is dat binnen een redelijke termijn vacatures voorhanden zijn. Het verzoek van werkgever tot ontbinding zal worden toegewezen en de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 maart 2019. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Volgens werknemer heeft werkgever doelbewust aangestuurd op verstoring van de arbeidsverhoudingen. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende feitelijk onderbouwd, nog daargelaten dat hij het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijst op de grond dat sprake is van disfunctioneren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-12-2018

Zaaknummer: 7277441 \ HA VERZ 18-109