

RECHTSPRAAK

werknemer/Drogisterij.net B.V.

De rechtbank kent een billijke vergoeding toe aan de ontslagen statutair directeur. Niet gebleken is dat werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren.

Feiten

Per 1 mei 2017 is werknemer in dienst getreden bij Drogisterij.net in de functie van statutair directeur. Op 15 januari 2018 heeft een algemene vergadering van aandeelhouders plaatsgevonden. Tijdens die vergadering is het functioneren van werknemer besproken waarna een gesprek heeft plaatsgevonden met werknemer. Drogisterij.net heeft vervolgens aan werknemer bericht dat is vastgesteld dat bedrijfsmatige adviezen door werknemer vaak worden genegeerd en dat de communicatie met werknemer wordt bemoeilijkt doordat werknemer geen inmenging met zijn beleid wenst. Werknemer heeft in reactie laten weten het niet eens te zijn met bovengenoemde uitlatingen. Op 20 februari 2018 heeft Drogisterij.net een nieuwe taakverdeling aan werknemer voorgesteld. Op 21 februari 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vervolgens heeft naar aanleiding van deze ziekmelding een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft onder meer over dit gesprek gerapporteerd dat werknemer klachten ervaart ten gevolge van zijn werksituatie en dat sprake is van verstoorde arbeidsverhoudingen. In maart 2018 heeft werknemer zijn werkzaamheden bij Drogisterij.net hervat. Tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders van 10 september 2018 is uiteindelijk het besluit genomen tot ontslag van werknemer als statutair bestuurder. Daarna heeft Drogisterij.net de arbeidsovereenkomst tussen partijen opgezegd per 1 november 2018. Werknemer verzoekt Drogisterij.net te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding.

Oordeel

De rechtbank leest in de overgelegde notulen van de algemene vergadering van aandeelhouders d.d. 10 september 2018 dat de ontslaggronden feitelijk zijn en dat sprake was van een verlieslatende situatie binnen Drogisterij.net waarbij werknemer onvoldoende heeft gedaan om hierin voldoende verbetering aan te brengen. De rechtbank begrijpt dat hiermee invulling is gegeven aan de zogenoemde d-grond. Ten aanzien van de d-grond wordt als volgt overwogen. De rechtbank stelt voorop dat in zijn algemeenheid de conclusie dat een werknemer ongeschikt is voor zijn functie niet getrokken mag worden zonder dat aan de betreffende werknemer een reële mogelijkheid is geboden om zich de eigenschappen, taken en vaardigheden behorend bij de betreffende functie eigen te maken en zich zo nodig daarin

te verbeteren. Aan werknemer is weliswaar begin 2018 duidelijk gemeld dat wat Drogisterij.net betreft zijn functioneren, waaronder zijn houding en gedrag, diende te verbeteren, maar niet is gebleken dat Drogisterij.net vervolgens voldoende consequent duidelijk heeft gemaakt dat het functioneren van werknemer naar haar mening niet verbeterd was en wat de concrete verbeterpunten waren. Bovendien blijkt niet uit voornoemde brief dat er duidelijke afspraken zijn gemaakt ten aanzien van de te behalen financiële resultaten. In ieder geval mocht van Drogisterij.net verwacht worden dat zij haar feedback tijdens een evaluatiegesprek later zou bespreken met werknemer en aan hem kenbaar zou maken of en in hoeverre zijn functioneren was verbeterd. Een en ander leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is opgezegd terwijl voor die opzegging een redelijke ontslaggrond ontbrak. Dit leidt ertoe dat de rechtbank aan werknemer op de voet van artikel 7:682 lid 3 aanhef en sub a BW een billijke vergoeding zal toekennen. Daartoe wordt als volgt overwogen. Ten tijde van de mondelinge behandeling had werknemer nog geen andere baan en had hij ook geen concrete baan in het vooruitzicht, mede door het concurrentiebeding waar hij aan gehouden werd door Drogisterij.net. Daar komt bij dat hij gelet op de korte duur van de arbeidsovereenkomst slechts drie maanden recht heeft op een WW-uitkering, die bovendien lager is dan zijn salaris bij Drogisterij.net. De rechtbank is evenwel van oordeel dat gelet op het arbeidsverleden en de werkervaring van werknemer niet verwacht hoeft te worden dat zijn arbeidsmarktpositie (zeer) slecht is. Voorts wordt er rekening mee gehouden dat gelet op de in deze procedure ingenomen stellingen door partijen het niet reëel voorkomt dat de arbeidsovereenkomst tot in lengte van dagen zou hebben voortgeduurd. Al met al wordt werknemer een billijke vergoeding ad € 27.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:2172

Zaaknummer: C/10/563734 / HA RK 18-1445

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: K. van Overloop en A.C. Siemons

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:673 BW en 7:682 BW