

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de i-grond toegewezen. Bijna voldragen d-grond gecombineerd met niet duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) rechtvaardigen ontbinding op de i-grond, waarbij aan werknemer de maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 wordt toegekend.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster als Strategic Accountmanager. Werkgeefster bedient West-Europa met een netwerk van 125 depots voor het management van palletlevering, inzameling, sortering en reparaties. Werknemer is in zijn commerciële functie mede verantwoordelijk voor de groei van werkgeefster door nieuwe klanten te werven en omzet te realiseren. Hij is tevens lid van het kern Management Team. In 2016 en 2018 is het functioneren van werknemer met een 2 ('low performance or developing') beoordeeld. Werknemer heeft laten weten het met deze beoordelingen niet eens te zijn. Vanaf april 2019 zijn aan werknemer diverse PDP's (Personal development Plans) overhandigd. Werknemer heeft medio september 2019 aangegeven dat de omzetverwachting, neergelegd in een PDP, voor eind september niet realistisch is. Over 2019 is zijn functioneren met een 1 ('unacceptable performance') beoordeeld. In januari 2020 zijn partijen met mediation gestart, maar die mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Met ingang van 7 februari 2020 is werknemer vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens disfunctioneren dan wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair op grond van een combinatie van de d- en de g-grond (i-grond).

*Oordeel**Disfunctioneren*

De kern van de kritiek die werkgeefster op het functioneren van werknemer heeft is dat hij, gelet op zijn niveau, onvoldoende omzet genereert en dat dat blijkt uit het onvoldoende werven van nieuwe klanten en het geven van te hoge kortingen. Beide kritiekpunten heeft werknemer gemotiveerd weersproken. Hij heeft gewezen op de grote klanten die hij heeft binnengehaald en op het feit dat contractbesprekingen, waaronder over prijsafspraken, altijd in gezamenlijkheid werden gevoerd. In het algemeen is het commerciële succes van een werknemer in een functie zoals die van werknemer van veel factoren afhankelijk. Het uitblijven van dat succes is niet zonder meer een kwestie van disfunctioneren. Wil daarvan sprake zijn dan dient de tegenvallende omzet veroorzaakt te worden door tekortkomingen van

werknemer in de uitoefening van zijn functie. Uit de onvoldoende beoordelingen vanaf 2016 en de reactie van werknemer daarop blijkt minst genomen dat het functioneren van werknemer een stevig punt van kritiek van werkgeefster was. Dat blijkt ook uit de overleggen over de diverse PDP's. Vervolgens is het de vraag in hoeverre werkgeefster werknemer voldoende heeft begeleid. Hoewel het standpunt van werkgeefster op zichzelf juist is dat aan een verbetertraject met een werknemer die op een hoog niveau in de organisatie werkt minder vergaande eisen worden gesteld, is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster onvoldoende concrete verbeterkansen aan werknemer heeft gegeven en hem daarvoor een te korte periode heeft gegund. De PDP's waren daartoe onvoldoende concreet dan wel konden niet als verbeterplan worden opgevat, maar als het aandraaien van de duimschroeven. In zoverre is wel van een verbeterplan sprake dat werknemer een training krijgt aangeboden op het gebied van 'negotiation skills'. Echter, ook op dat punt is van daadwerkelijke training geen sprake geweest, omdat de door werknemer geopperde training door werkgeefster is afgewezen vanwege de timing daarvan. Al met al is aan werknemer onvoldoende gelegenheid gegeven zijn functioneren te verbeteren. Het verbetertraject heeft in wezen uit niets anders bestaan dan het herhaaldelijk confronteren van werknemer met de kritiek van werkgeefster.

Verstoorde arbeidsverhouding

Tussen partijen is thans sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Die verstoring is evenwel geen voldragen ontslaggrond, omdat de belangrijkste oorzaak daarvan gelegen is in een meningsverschil over het disfunctioneren van werknemer. Het feit dat partijen in die discussie bleven steken wordt veroorzaakt doordat werkgeefster werknemer geen redelijke gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren en evenmin daadwerkelijk de gelegenheid heeft gegeven daarop gerichte begeleiding te ontvangen en training te volgen. Dit leidt tot het oordeel dat evenmin sprake is van een voldragen g-grond.

Cumulatiegrond: i-grond

Om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan is onder meer vereist dat sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daar is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van. Partijen hebben geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen door mediation. Het is gelet op het MT-niveau waarin werknemer en zijn leidinggevende met elkaar dienden samen te werken ook wel enigszins begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om daadwerkelijk tot een goed verbetertraject te geraken. Dat dat vertrouwen niet hersteld is, blijkt uit het feit dat werknemer op 7 februari 2020 is vrijgesteld van werk en dat hij die vrijstelling niet heeft aangevochten. Gelet op deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan op de i-grond, waarbij aan werknemer de maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 wordt toegekend. Die rechtvaardiging is gelegen in de steken die werkgeefster heeft laten vallen in het verbetertraject, dat in feite niet tot uitvoering is gekomen, waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad is geraakt. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een transitievergoeding van € 38.502,12 bruto, volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2705

Zaaknummer: 8341165 / ME VERZ 20-30

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Wetsartikelen: