

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van salesmanager ontbonden wegens disfunctioneren, doordat hij sinds 2016 structureel tekortschiet in de voor de functie vereiste competenties en de oorzaak van disfunctioneren vooral buiten zichzelf lijkt te zoeken.***

## Feiten

Werknemer is op 1 december 2009 in dienst getreden bij werkgever (hierna: 'X'), een producent en groothandel van banden voor onder meer auto's, motoren en trucks. Sinds 1 juli 2011 vervult werknemer de functie van 'Sales Area Manager' tegen betaling van een salaris van € 6.093,12 bruto. In deze functie is hij verantwoordelijk voor het bereiken van verkoop- en winsttargets op de Nederlandse markt. In dit kader wordt van werknemer verwacht dat hij het salesteam van twee sales representatives aanstuurt, verkoopbudgetten haalt, klantencontact onderhoudt en concurrentie-informatie inwint. In de jaren 2016-2018 heeft werknemer de beoordeling 'needs improvement' gekregen. Uit de beoordeling van 2016 zijn de volgende punten naar voren gekomen: (1) verbeteren van contact met de rest van de organisatie, (2) zorgen over functioneren van het team in Nederland en (3) verkoopresultaten zijn onder verwachting. In 2017 kwamen vergelijkbare punten ter sprake. Ook is aangetekend dat werknemer onvoldoende zichtbaar is, er weinig proactiviteit is en er sterker moet worden leidinggegeven. Gedurende 2018 hebben meerdere een-op-eengesprekken met werknemer plaatsgevonden. De beoordeling van 2018 vermeldt dat de salesresultaten onder het gewenste niveau liggen en andere punten aandacht behoeven. Daarom ontving werknemer op 1 april 2019 een 'prestatieverbeteringsplan'. Op 13 september 2019 is het plan tijdens een tussentijdse bespreking verlengd. Terugkerende punten bleven onder andere het proactiever en autonoom benaderen van (potentiële) klanten, het beter aansturen van het team en de noodzaak tot het formuleren van een strategie voor de Nederlandse markt. Op 18 december 2019 heeft werknemer een reactie gegeven op het verbeterplan en daarover zijn onvrede geuit en korte tijd daarna heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 16 juli 2020 heeft X aan werknemer laten weten dat werknemer over 2019 de beoordeling 'under performance' heeft gekregen. Geconcludeerd is dat werknemer de functie van Sales Area Manager niet langer kan uitoefenen. Werknemer bleek niet bereid hierover met X in gesprek te gaan. X verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren, subsidiair wegens een verstoorde relatie en meer subsidiair wegens een combinatie van deze omstandigheden.

## Oordeel

Uit de functiebeschrijving blijkt dat voor de bedongen arbeid onder meer is vereist dat iemand

sterke commerciële, communicatieve en sociale vaardigheden heeft. Ook moet iemand sterk zijn in onderhandelen, zich autonoom opstellen en initiatief nemen, klantgericht zijn, proactief en hands-on zijn en goede leidinggevende vaardigheden hebben. Uit de beoordelingen in de periode 2016-2018 blijkt echter dat werknemer in deze eisen structureel tekortschiet. Hierover zijn ook meerdere gesprekken gevoerd, zodat werknemer reeds vanaf 2016 voldoende duidelijk was dat hij volgens X in deze competenties tekortschoot. Het standpunt van werknemer dat hem niet duidelijk was wat concreet van hem werd verwacht, wordt dan ook verworpen. Verder oordeelt de kantonrechter dat X werknemer voldoende gelegenheid heeft geboden zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast heeft X werknemer door middel van gesprekken en feedback vrij intensief begeleid met als doel te komen tot een verbetering van het functioneren. Zo zijn in het verbeterplan de aandachtspunten aangegeven en concrete verwachtingen uitgewerkt. Ook is in 2019 tussentijds geëvalueerd, waarbij aan werknemer te kennen is gegeven dat hij het benodigde niveau nog niet had bereikt. In dat verband is zelfs ook aangeboden het verbetertraject tot eind 2019 te verlengen. In dit verband is werknemer bovendien duidelijk meegegeven dat hij zijn functie niet kon blijven uitoefenen wanneer de verbetering niet zou optreden. In het kader van het verlengde verbetertraject is werknemer verzocht een plan van aanpak op te stellen. Hieruit zou moeten blijken hoe werknemer specifiek aan de aandachtspunten zou gaan werken. Uit de overgelegde stukken blijkt genoegzaam dat werknemer veel moeite had tot een concreet plan van aanpak te komen, terwijl zulks – gelet op de aard en het niveau van zijn functie – wél van werknemer mocht worden verwacht. Hierbij komt dat werknemer door het uiten van zijn onvrede over het verbetertraject heeft laten blijken dat hij de oorzaak van disfunctioneren structureel buiten zichzelf blijft zoeken. Naar het oordeel van de kantonrechter is ontbinding op de d-grond dan ook gerechtvaardigd. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 december 2020 ontbonden. Werknemer maakt wel aanspraak op een transitievergoeding van € 24.683,15.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-10-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2020:10040

**Zaaknummer:** 8694036 \ EJ VERZ 20-85428

**Rechters:** G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

**Advocaten:** F. Damen en A.W. Brantjes

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW en 7:673 lid 1 BW