

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft verwijtbaar gehandeld door werknemer niet in staat te stellen zijn vermeende disfunctioneren te verbeteren Billijke vergoeding van € 81.993 toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2018 in dienst getreden bij werkgever. In april 2019 heeft werknemer van zijn werkgever het bericht ontvangen dat het jaarlijkse salaris is verhoogd van € 90.000 naar € 92.340. Op 13 mei 2019 heeft een klant onder meer aan werknemer gevraagd waarom er geen prijs is doorgegeven. Werknemer heeft verontschuldigen aangeboden voor het niet tijdig doorvoeren van een prijs. Op 19 september 2019 heeft een andere klant werknemer bericht dat een deadline is gemist. Op 30 oktober 2019 is werknemer te laat op een belangrijke vergadering bij een andere klant in het Verenigd Koninkrijk verschenen. Werknemer heeft zijn verontschuldigen aangeboden aan zijn leidinggevende en de andere aanwezigen. Op 14 januari 2020 is een feedbackverslag opgesteld, waarbij werknemer op een schaal van 1-5 gemiddeld niet onder de 3 heeft gescoord. Op 2 februari 2020 heeft werknemer desgevraagd een actieplan aan zijn leidinggevende en de HR-manager gestuurd, met daarin verbeteracties die werknemer wil nemen. Naar aanleiding hiervan hebben twee gesprekken plaatsgevonden. Op 24 februari 2020 is werknemer een vaststellingsovereenkomst (VSO) aangeboden en is werknemer gezegd naar huis te gaan. Werknemer heeft niet ingestemd met het voorstel om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 5 juni 2020 heeft vervolgens een mediationgesprek plaatsgevonden. In deze procedure verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-, g- of i-grond. Werknemer is met werkgever van oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, maar vordert bij wijze van tegenverzoek een transitievergoeding en billijke vergoeding

Oordeel

Disfunctioneren (d-grond)

Duidelijk is dat werknemer bij in ieder geval twee gelegenheden een fout heeft gemaakt. Daarmee is vooralsnog niet vast komen te staan dat sprake is van structureel disfunctioneren. Hoewel uit het feedbackrapport ook geenszins blijkt van disfunctioneren zal de kantonrechter veronderstellenderwijs uitgaan van disfunctioneren. Ook zal de kantonrechter veronderstellenderwijs het standpunt van werkgever volgen dat het actieplan van werknemer van 2 februari 2020 te kwalificeren is als verbeterplan. Tussen het actieplan en het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst en het op non-actief stellen (24 februari 2020) zit echter

een termijn van ongeveer drie weken. Dit leidt tot de conclusie dat werknemer, als al sprake is van disfunctioneren en een verbeterplan, niet in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren, zodat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet op deze grond kan worden uitgesproken.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding op. Dit wordt ook door werknemer erkend. De kantonrechter ziet geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Daarbij is van belang dat het mediationgesprek kennelijk niet heeft geleid tot het oplossen van de verstoorte verhoudingen. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgever zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Vergoedingen

Partijen zijn het erover eens dat bij ontbinding een transitievergoeding van € 8.534,17 is verschuldigd zodat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van dat bedrag. De kantonrechter ziet verder aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Door de handelswijze van werkgever in het kader van de op non-actiefstelling en aangeboden vaststellingsovereenkomst, zijn de verhoudingen tussen partijen onherstelbaar beschadigd hetgeen heeft geleid tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding hanteert de kantonrechter de *New Hairstyle*-beschikking van de Hoge Raad. Derhalve houdt de kantonrechter rekening met zes salarissen, en een periode van drie maanden om nieuw werk te vinden. Ook is van belang dat werknemer voor zijn werk is verhuisd naar de omgeving waarin werkgever zijn vestigingsplaats heeft. In totaal wordt een brutobedrag van € 81.993 toegekend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:11627

Zaaknummer: 8628229 \ EJ VERZ 20-85085

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: J.A.M. Schellekens, L.S. Opraus en J.A.J. Hooymayers

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:671c BW