

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst consultant op de g-grond toegewezen, nadat meerdere waarschuwingen waren gegeven ten aanzien van het niet behalen van doelstellingen en het niet voldoen aan agendaregistratie en aanwezigheid. Partijen hebben ieder een volstrekt andere beleving van de afgelopen periode, waardoor herplaatsing niet in de rede ligt.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van consultant. Op 21 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarin verwachtingen en afspraken zijn gemaakt (onder meer ten aanzien van agendaregistratie en aanwezigheid) en is aangegeven dat, kijkend naar zijn doelstellingen, de resultaten achterblijven. In het gesprek is aangegeven dat het een dringend verzoek is, mede om werknemer er bovenop te helpen om weer op het niveau te komen dat van hem werd verwacht. Op 12 oktober heeft werkgeefster werknemer een zogenoemde ‘waarschuwing’ gestuurd, omdat was gesignaleerd dat werknemer niet alle afspraken had nageleefd en werd een nieuw evaluatiemoment ingepland. Naar aanleiding van dit gesprek heeft werknemer een aantal argumenten aangedragen ten aanzien van de afspraken die niet zouden zijn nageleefd, waaronder dat hij bepaalde stukken te laat had ontvangen om ze op tijd in het systeem te verwerken en ook aangegeven dat enkele constatering onjuist waren. Hij heeft daarbij ook aangegeven zich uit de naad te werken om zijn resultaten te behalen en zijn werk te allen tijde voorop te stellen. Op 6 januari 2021 heeft werkgeefster nog eens benadrukt dat ze van werknemer de juiste commerciële activiteiten verwachtte, nu de activiteiten en resultaten volgens haar zwaar onvoldoende waren en zijn gedrag (tijdens een digitale sessie) tevens onacceptabel was. De afspraken worden herhaald en hierbij wordt aangegeven dat als werknemer hier deze maand niet aan voldoet (ook als hij zich aan een van de afspraken niet houdt), werkgeefster zich genooddaakt ziet de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkgeefster ziet dit dan ook als een allerlaatste waarschuwing. Op 14 januari 2021 heeft wederom een gesprek met werknemer plaatsgevonden, waarin werkgeefster heeft aangegeven dat bepaalde punten die werknemer eerder had aangekaart (werken in de avond of in het weekend om uren te compenseren bijvoorbeeld) niet klopten, nadat belgegevens en ‘browsegegevens’ waren nagegaan. Uit de browsegegevens bleek tevens dat werknemer nog bezig was met nevenwerkzaamheden, waarvan werkgeefster niet op de hoogte was. Ook is gebleken dat werknemer in november en december 2020 te weinig belminuten maakte voor zijn functie als consultant. Werknemer behaalde zijn doelen niet, wat volgens werkgeefster

niet opmerkelijk was, nu hij al geruime tijd ‘parttime’, althans nauwelijks, werkte op de vrijdagen. Werknemer stelde dat hij supereffectief en efficiënt werkte, maar hier was werkgeefster het niet mee eens. Werkgeefster heeft op korte termijn een nieuwe afspraak ingepland, maar op 18 januari heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, dan wel de g-grond en daarbij voor recht te verklaren dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding en/of billijke vergoeding.

Oordeel

De e-grond

Het primaire verzoek van werkgeefster, ontbinding op de e-grond, slaagt niet. Uit de twee e-mails van 21 september 2020 en 12 oktober 2020 volgt niet dat het voor werknemer kenbaar moet zijn geweest dat zijn gedrag ontoelaatbaar was. De waarschuwingen lijken er eerder op te zien dat werknemer zijn oude niveau weer moet gaan halen door het registratiesysteem van werkgeefster te gaan gebruiken en efficiënter te plannen. Tot op heden is er immers geen kritiek geweest op het inhoudelijke functioneren van werknemer. De e-mail van 6 januari 2021 bevat wel een duidelijke en heldere waarschuwing, waaruit het werknemer voldoende kenbaar moet zijn dat het getoonde gedrag niet (meer) toelaatbaar is. Werkgeefster gunt werknemer echter een termijn van een maand om zijn gedrag te verbeteren. Haaks hierop heeft werkgeefster per e-mail van 20 januari 2021 bericht de arbeidsovereenkomst te zullen gaan beëindigen. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat tegenvallende resultaten niet automatisch impliceren dat er geen werk is verricht. Niet is komen vast te staan dat werknemer te weinig uren heeft gewerkt, dat hij daarover heeft gelogen en dat hij nevenwerkzaamheden heeft verricht tijdens werkuren.

De g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op de inhoud van de processtukken, de verwijten die partijen elkaar maken, wat dit voor invloed op de gezondheid van werknemer heeft gehad en het verhandelde ter zitting, partijen ieder een volstrekt andere beleving hebben van de afgelopen periode. Het is niet reëel te achten dat werknemer terug kan keren bij werkgeefster. Het moet er daarom voor gehouden worden dat de verhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord geraakt in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder g BW en dit levert een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. Dat er een reële mogelijkheid tot herplaatsing zou zijn heeft werknemer niet gesteld en ligt gelet op de verstoorde verhouding, mede tegen de achtergrond van de beperkte bedrijfsomvang, niet in de rede. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het verzoek staat los van de ziekmelding, dus het opzegverbod zal hieraan niet in de weg staan.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe. Hoewel werkgeefster na de ziekmelding van werknemer een omslag heeft

gemaakt van ‘verbeteren’ naar ‘einde arbeidsovereenkomst’, lijkt dit ingegeven door het door haar verrichte onderzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4088

Zaaknummer: 9044508 VZ VERZ 21-2234

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: M.J. Keuss, A.J.C. Theunissen en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW