

RECHTSPRAAK

De verhoudingen tussen werknemer en zijn direct leidinggevende zijn ernstig verstoord geraakt als gevolg van de kritiek op het functioneren van werknemer. Ontbinding op de g-grond wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 16 december 2004 bij werkgever in dienst getreden. In 2019 is werknemer aangesproken op het feit dat hij structureel onderpresteerde en is hij erop gewezen dat hij aan de minimumvereisten diende te voldoen. Met ingang van 10 februari 2020 is werknemer een verbeterplan opgelegd voor de duur van zeven maanden tot 10 augustus 2020. Hierbij is vastgelegd dat hij minimaal 50 calls per week diende te verrichten met als doel het genereren van 25% new business. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd. Tijdens het eindgesprek van 10 augustus 2020 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat hij wenste te streven naar beëindiging van het dienstverband omdat werknemer de doelstelling van 50 calls per week niet heeft gehaald, hij de conversie rate niet heeft gehaald en werkgever onvoldoende groei zag in zijn functioneren. Werknemer heeft aangegeven dat hij niet bereid was om in gesprek te gaan over beëindiging van het dienstverband. Het verbetertraject is wel verlengd. Partijen hebben mediation gevolgd, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Nadat werknemer nogmaals niet is ingegaan op een beëindigingsvoorstel door werkgever is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat de verhouding tussen werknemer en zijn directe leidinggevende is verstoord. Voor de vraag of dat het geval is, is immers de mening van de werknemer, hoewel die zeker meeweegt, niet doorslaggevend, maar komt het aan op de waardering van de situatie door de werkgever. De werkgever heeft verklaard dat de verhoudingen tussen werknemer en zijn directe leidinggevende ernstig verstoord zijn geraakt als gevolg van het feit dat werknemer zich niet op zijn functioneren liet aanspreken. Telkenmale stelde werknemer de aandachtspunten van zijn teamleider ter discussie. Werknemer was niet bereid feedback ter harte te nemen en de gesprekken en begeleiding mondden telkens uit in een ‘welles-nietes discussie’. De verstoring van de arbeidsverhouding heeft werkgever onderbouwd met verwijzing naar de in het geding gebrachte verklaringen van de teamleider, de directeur en de operationeel manager. Daarbij is van belang dat de samenwerking tussen de teamleider en de werknemer essentieel is binnen een klein team van slechts vier personen. De teamleider en werknemer zullen voortdurend met elkaar geconfronteerd worden en werknemer zal de teamleider moeten ondersteunen in

het kader van de uitoefening van de werkzaamheden. Daarnaast zullen de teamleider en werknemer ook veelvuldig met elkaar geconfronteerd worden op de werkplek, bij vergaderingen en dergelijke. Ook dit zal niet werkzaam zijn. Ook weegt mee dat de mediation niet is geslaagd. Herplaatsing ligt hierbij niet in de rede. Ook ziet de kantonrechter geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om te kunnen oordelen dat werkgever een ernstig verwijt valt te maken dat heeft geleid tot het duurzaam verstoren van de arbeidsrelatie. Werknemer zag immers van meet af aan zelf het nut en noodzaak van de verbetertrajecten niet in. Die houding van de werknemer heeft, naar het oordeel van de kantonrechter, met name bijgedragen tot een onwerkbaar situatie en het ontstaan van de duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Bovendien heeft werknemer de hoogte van de billijke vergoeding onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:11320

Zaaknummer: 9132161 \ EJ VERZ 21-83025

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

Advocaten: G.M. Gerdes en G.M. Roze

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:681 BW