

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek vanwege een verstoorde arbeidsrelatie toegewezen. De aanhoudende bezwaren van werknemer tegen de targetnormverzwaring hebben geleid tot voortdurende welles-nietesdiscussies, zodat gesprekken in het kader van het verbeterplan uiterst moeizaam verliepen.

Feiten

Werknemer is op 16 december 2014 bij DKV Euro Service Benelux B.V. (hierna: DKV) in dienst getreden in de functie van telesalesmedewerker. 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. Vanaf half oktober 2019 is DKV strikter gaan toezien op het aantal calls per medewerker per dag. Met ingang van 10 februari 2020 is aan werknemer een verbetertraject opgelegd voor de duur van zeven maanden, tot 10 augustus 2020. Werknemer heeft bij e-mail van 18 februari 2020 uitgebreid gereageerd op het verbeterplan. Tijdens het verbetertraject is er een moeizame communicatie tussen werknemer en de teamleider ontstaan. Op 22 juli 2020 is aan werknemer aangegeven dat hij nog niet voldoet aan het gemiddelde aantal calls per week. Ook is besloten werknemer thuis te laten werken. Hierop heeft werknemer op 7 augustus 2020 gereageerd. Sinds oktober 2020 tot en met 21 december 2020 hebben diverse gesprekken plaatsgevonden tussen de werknemer en DKV over zijn functioneren. Op 13 november 2020 heeft er een tussentijds evaluatiegesprek plaatsgevonden. Tijdens een gesprek op 21 december 2020 heeft DKV geconstateerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en mediation voorgesteld. Mediation heeft plaatsgevonden maar niet tot een oplossing geleid. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van DKV toegewezen op de grond dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. In hoger beroep verzoekt werknemer de bestreden beschikking te vernietigen en de ontbinding af te wijzen en de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

Ook naar het oordeel van het hof is tussen DKV en werknemer een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan. Daarvoor is het volgende van belang. Het hof verwerpt het standpunt van werknemer dat de targetnormverzwaring van DKV in 2020 niet realistisch en onhaalbaar was. In dit verband is van belang dat DKV heeft aangevoerd dat de drie collega's van werknemer, van wie er twee veel minder ervaren zijn dan werknemer, beter scoorden dan werknemer, en dat de teamleider naast haar andere werkzaamheden dan sales al ruim meer dan 25% conversierate had gehaald. Het staat en stond werknemer vrij kritiek te hebben op de

verzwaarde targetnorm. Maar duidelijk is geworden dat zijn aanhoudende bezwaren daartegen hebben geleid tot voortdurende en diepgaande welles-nietesdiscussies, zodat de gesprekken met werknemer in het kader van het verbeterplan uiterst moeizaam verliepen. De samenwerking in het Salesteam van vier personen is door deze houding van werknemer onmogelijk geworden. Volgens werknemer is van belang dat hij een liefdesrelatie met de teamleider heeft gehad en dat op het moment dat deze relatie eindigde de werkverhouding is veranderd. Het hof verwerpt dit standpunt omdat onvoldoende is toegelicht en met concrete voorbeelden is onderbouwd dat het verbreken van de liefdesrelatie een rol heeft gespeeld. Maar ook als juist zou zijn dat de beëindigde liefdesrelatie met de teamleider heeft bijgedragen aan de verstoorde verhouding doet dit niet af aan het feit dat die verhouding verstoord is. Verder neemt het hof in aanmerking dat DKV onweersproken heeft aangevoerd dat zij van de relatie nimmer op de hoogte is geweest en dat de relatie heeft geduurd tot mei 2019. Het feit dat een mediation nodig werd geacht onderstreept dat de arbeidsrelatie niet goed functioneerde. Dat de mediation is mislukt, levert een aanwijzing op dat er inmiddels een blijvend onwerkbaar situatie is ontstaan. Er is aldus sprake van een redelijke ontslaggrond. Het hof is bovendien van oordeel dat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding. Naar het oordeel van het hof is niet vast komen te staan dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van DKV. Meer in het bijzonder kan niet worden vastgesteld dat sprake was van onrealistische targets of dat DKV redenen had om werknemer 'weg te pesten' vanwege een verbroken liefdesrelatie of omdat hij te duur was.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:407

Zaaknummer: 200.300.941/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en H.J. van Kooten

Advocaten: A.F. Wilson en G.M. Gerdes

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