

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgeefster tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren afgewezen. Tegenverzoek werkneemster toegewezen, met toekenning van billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Nevenverzoeken grotendeels toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 17 december 2012 in dienst van Red Bull Nederland B.V. (hierna: Red Bull) en is gedurende 32 uur per week werkzaam in de functie van Customer Service Specialist tegen een salaris van € 3.010,53 bruto per maand exclusief bonus, vakantietoeslag en overige emolumenten. Red Bull is van mening dat werkneemster niet geschikt is voor het verrichten van de bedongen werkzaamheden, ondanks begeleiding, coaching en wekelijkse gesprekken. Red Bull stelt dat zij werkneemster hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en haar voldoende gelegenheid heeft gegeven haar functioneren te verbeteren. Herplaatsing is niet mogelijk en ligt volgens Red Bull ook niet in de rede. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat haar vermeende disfunctioneren nergens uit blijkt, dat zij daarvan ook niet in kennis is gesteld en dat zij ook geen verbeterplan heeft voorgelegd gekregen. Bij tegenverzoek verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning van de transitievergoeding, billijke vergoeding en enkele nevenvorderingen, waaronder toepassing van een salarisverhoging en toekenning van een bonus.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Red Bull naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding vanwege disfunctioneren op. In de gesprekken die hebben plaatsgevonden, waarvan de inhoud gedeeltelijk terugkomt in de door Red Bull in het verzoekschrift aangehaalde e-mails en gespreksverslagen, wordt niet duidelijk dat Red Bull zich op het standpunt stelde dat werkneemster disfunctioneerde. Ook blijkt dit niet uit de beoordelingsverslagen. Red Bull heeft werkneemster tot en met het jaar 2021 altijd geprezen om haar goede werk en inzet. Ook heeft werkneemster jaarlijks een (swing)bonusuitkering ontvangen en heeft zij tot en met 2021 ook een jaarlijkse salarisverhoging gekregen. Wel is besproken dat werkneemster stressklachten heeft ervaren vanwege de toegenomen werkdruk. Het had naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van Red Bull gelegen om werkneemster tijdig schriftelijk te informeren over het door haar ingenomen standpunt dat sprake is van disfunctioneren en haar te waarschuwen dat dit tot haar ontslag kon leiden. Dat is niet gebeurd. Red Bull erkent dit. Red Bull verwijst in dat opzicht naar haar 'empowerment'-beleid (geen dossier opbouwen met waarschuwingen en

berispingen, maar aanmoediging), maar dat beleid kan niet afdoen aan haar verplichting om onder de gegeven omstandigheden werkneemster op zijn minst schriftelijk in kennis te stellen van haar standpunt en de verstreckende gevolgen daarvan. Red Bull stelt dat zij werkneemster een verbetertraject heeft aangeboden, maar het (PIP-)traject waarnaar Red Bull verwijst, had uitsluitend betrekking op hoe om te gaan met de werkdruk en met stress die werkneemster ondervond. De arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van werkneemster ontbonden omdat er naar het oordeel van de kantonrechter sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Naast toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 52.204 bruto, wordt Red Bull veroordeeld tot betaling van volledige advocaatkosten en een bonus over 2021 alsmede het met terugwerkende kracht toepassen van een salarisverhoging.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:4697

Zaaknummer: 9583218 EA VERZ 21-770

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: K.J. Hillebrandt en G.B.E.M. Schippers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b lid 9 sub c BW, 7:673 BW, 7:686a lid 3 BW