

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen. Disfunctioneren onvoldoende onderbouwd. Niet behalen targets is onvoldoende om disfunctioneren aan te nemen. Werkgever moet ook onderbouwen dat targets redelijk zijn en dat daarvoor een realistische termijn is gesteld.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij X Systems AB (hierna: X). De functie van werknemer is die van senior vicepresident Sales EMEA. Volgens zijn functieomschrijving is hij in die functie verantwoordelijk voor het leiden, beheren en uitbreiden van het direct sales team in Europa, het Midden-Oosten en Afrika, alsmede voor het door middel van acquisitie genereren van nieuwe businessinkomsten die voldoen aan de ambitieuze internationale expansiedoelstellingen van X. Werknemer heeft in december 2021 en op 17 januari 2022 te horen gekregen dat hij niet goed functioneert en dat hij binnen X een negatieve sfeer c.q. angstcultuur heeft gecreëerd. Werknemer heeft op 20 april een performance improvement plan (PIP-plan) ontvangen. Op 12 juli 2022 heeft X aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij een einde aan zijn arbeidsovereenkomst wenst te maken en heeft zij hem in dat kader een voorstel gedaan. Vanaf dat moment is werknemer feitelijk niet meer werkzaam geweest. X verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d, g of i BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van disfunctioneren, omdat X niet goed heeft weten te onderbouwen dat werknemer ongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid. Zij verwijt werknemer in dit kader met name dat hij zijn omzettafels niet heeft gehaald. Weliswaar heeft X dit verwijt *an sich* wel onderbouwd, zij het vrij summier en niet eenduidig, maar het enkel stellen en onderbouwen dat een werknemer zijn targets of andere doelstellingen niet heeft gehaald is onvoldoende om aan te nemen dat sprake is van disfunctioneren. Ook van een verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake volgens de kantonrechter. In dit kader wordt vooropgesteld dat op het functieniveau van werknemer wederzijds vertrouwen een belangrijke voorwaarde is voor een goede taakvervulling. Hoewel vaststaat dat dit vertrouwen een knauw heeft opgelopen, ziet de kantonrechter geen aanleiding om aan te nemen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van X in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Evenmin is sprake van de cumulatiegrond, aangezien ook indien de door X gestelde

omstandigheden uit de beide gronden worden gecombineerd, dit niet leidt tot de conclusie dat van X niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Ten aanzien van het gestelde disfunctioneren geldt immers dat dit niet is komen vast te staan, terwijl het standpunt van X dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding voorbarig is en zij eerst moet proberen de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende te verbeteren. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3523

Zaaknummer: 10018092 \ EJ VERZ 22-251

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: B.W.G. Orth en mr. S.G.M. Maas

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW